



Citation : *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1704

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

## Décision

**Partie appelante :** A. L.  
**Représentant:** Jérémie Dhavernas

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (462622) datée du 5 avril 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Guillaume Brien

**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 14 septembre 2023  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Représentant de l'appelante  
**Date de la décision :** Le 27 septembre 2023  
**Numéro de dossier :** GE-23-796

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] Le 7 mars 2023, la Division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le Tribunal) a retourné le présent dossier à la Division générale du Tribunal afin qu'elle détermine si l'appelante était admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour les périodes du 5 octobre 2020 au 21 décembre 2020 (session automne 2020), et du 7 janvier 2021 au 28 avril 2021 (session hiver 2021), périodes pendant lesquelles elle était aux études à temps plein.

[4] Précédemment, en date du 5 avril 2022, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé, en révision, que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 20 octobre 2020 au 21 décembre 2020, et du 7 janvier 2021 au 28 avril 2021, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelante devait être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que l'appelante devait être à la recherche d'un emploi.

[5] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[6] La Commission affirme que l'appelante n'était pas disponible parce qu'elle était aux études à temps plein. Elle n'a fait aucun effort pour se trouver du travail, car elle attendait simplement d'être rappelée par son employeur. De plus, elle imposait des

restrictions qui limitaient indument ses possibilités de trouver un emploi convenable durant ses études non dirigées à temps plein.

[7] L'appelante n'est pas d'accord, et affirme que sa formation n'a jamais été un obstacle à sa recherche d'emploi, c'est plutôt le confinement lié à la COVID-19 qui l'aurait été. Elle dit qu'elle a toujours été honnête. Elle parle du stress financier que la décision de la Commission lui a procuré. Elle dit qu'elle a été mal renseignée par la Commission.<sup>1</sup>

## Question en litige

[8] L'appelante était-elle disponible pour travailler pendant qu'elle suivait une formation non dirigée à temps plein?

## Analyse

[9] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit 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>2</sup>. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>3</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[10] La Commission a établi que l'appelante était inadmissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon cet article de loi.

[11] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler<sup>4</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 ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles sont aux études à temps plein.

---

<sup>1</sup> Voir GD3-31 à GD3-35.

<sup>2</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>4</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[12] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite l'article 18(1)(a) de loi portant sur la disponibilité.

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

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

#### **– L'appelante ne conteste pas le statut d'étudiante à temps plein**

[14] L'appelante reconnaît qu'elle étudiait à temps plein lors des sessions universitaires automne 2020 et hiver 2021, et rien ne démontre que ce n'était pas le cas. J'accepte donc le fait que l'appelante était aux études à temps plein durant ces deux sessions universitaires.

[15] La présomption de non-disponibilité s'applique donc à l'appelante.

#### **– L'appelante est étudiante à temps plein**

[16] L'appelante étudiait 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.

[17] 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<sup>5</sup>. Sinon, elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas<sup>6</sup>.

#### **- Historique de travail de l'appelante durant ses études à temps plein**

[18] Afin de détailler son historique de travail pendant ses études, l'appelante a soumis des lettres qui résument son parcours scolaire durant la période où elle

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

travaillait pour son ancien employeur, soit depuis septembre 2016<sup>7</sup>. De plus, en audience, l'appelante a témoigné qu'elle travaillait environ 16 heures par semaine depuis le début de cet emploi. Les périodes pertinentes pour le dossier sont les suivantes :

- Automne 2016 : formation à temps partiel, environ 16h de travail par semaine;
- Automne 2017 et hiver 2018: formation à temps plein, environ 16 heures de travail par semaine;
- Hiver 2019 et automne 2019 : formation à temps partiel, environ 16 heures de travail par semaine;
- Périodes en litige : session automne 2020 et session hiver 2021 : études de maîtrise en gestion à temps plein. Durant ces deux sessions, l'appelante n'a travaillé que durant 2 semaines, en raison de 8 heures par semaine, pour un total de 16 heures de travail couvrant deux (2) sessions complètes.

[19] D'après ces informations, je constate que la plupart des formations de l'appelante étaient à temps partiel (soit automne 2016, hiver 2019 et automne 2019). Je ne peux pas utiliser l'historique de formation à temps partiel afin de réfuter la présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein.

[20] L'appelante dit avoir travaillé 16 heures par semaine durant ses études à temps plein pour les sessions automne 2017 et hiver 2018 (durant son programme de baccalauréat en physiothérapie). Je remarque que cet historique de travail à temps partiel, durant des études à temps plein, n'est pas prépondérant, car il s'agit seulement de 2 sessions sur un total de 5 sessions documentées (je ne compte pas les sessions de formation à temps plein automne 2020 et hiver 2021, car celles-ci font partie du présent litige, un historique devant se prouver avant les faits litigieux). De plus, l'appelante n'étudiait qu'à temps partiel durant le plus récent historique, pour la période

---

<sup>7</sup> Voir GD11-1 à GD11-2 et RGD-1 à RGD-2.

juste avant les faits en litige, soit durant les sessions hiver 2019 et automne 2019. Finalement, je ne trouve aucune période dans l'historique où l'appelante travaillait à temps plein durant des études à temps plein.

- **L'appelante n'était pas disposée à abandonner ses études à temps plein**

[21] Un arrêt récent de la Cour d'appel fédérale précise qu'une analyse contextuelle est nécessaire lorsqu'il s'agit de déterminer si la présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein est réfutée<sup>8</sup>. Le fait pour une prestataire d'être disposée à abandonner ses études pour accepter un emploi convenable est donc une considération pertinente afin de déterminer si la présomption s'applique.

[22] Sur ce point, le dossier démontre que :

- Dans sa demande de prestation initiale, l'appelante a indiqué qu'elle n'accepterait un emploi à temps plein que si elle pouvait retarder la date de début pour lui permettre de terminer son programme<sup>9</sup>.
- Le 18 janvier 2021, l'appelante a rempli un second questionnaire sur la formation, dans lequel elle déclare, contradictoirement, qu'elle est prête à modifier son horaire de cours pour accepter un emploi à temps plein incompatible avec ses cours<sup>10</sup>. Cependant, celle-ci a également écrit qu'elle doit obligatoirement suivre ses cours selon un horaire précis. De plus, elle a inscrit qu'elle ne peut modifier ses cours que pendant un certain temps : après une date limite, elle doit abandonner ses cours. Donc, malgré sa déclaration d'intention, la politique de l'université ne lui permet pas de modifier ses heures de cours afin de pouvoir accepter un emploi à temps plein, sauf dans un court délai suivant le début de la session scolaire.

---

<sup>8</sup> Page c Canada (Procureur général), 2023 CAF 169.

<sup>9</sup> Voir GD3-9.

<sup>10</sup> Voir GD3-21.

- Le 7 février 2022, lors d'une conversation téléphonique avec la Commission, l'appelante a déclaré que, pour les deux sessions en litige, elle aurait refusé un emploi en cas de conflit d'horaire avec ses cours à temps plein<sup>11</sup>.

[23] Dans un document supplémentaire<sup>12</sup> ainsi que durant l'audience, l'appelante m'a expliqué que, malgré ses déclarations précitées, elle aurait simplement pu ne pas se présenter aux cours, malgré la mention de 'présence obligatoire' par l'université elle-même. Elle me dit que tout le matériel se trouvait en ligne, que la présence aux cours était fortement suggérée, mais qu'il n'y avait aucune conséquence formelle de ne pas se présenter aux cours et seulement suivre les cours avec le matériel disponible en ligne.

[24] Je n'accepte pas cette explication. En effet, l'intention de retourner sur le marché du travail afin d'y occuper un emploi convenable doit se faire durant la période en litige, soit durant les sessions automne 2020 et hiver 2021. La justification que l'appelante présente aujourd'hui, à savoir qu'elle aurait pu ne pas se présenter aux cours en présentiel, malgré la mention présence obligatoire par l'université elle-même, est plutôt une excuse post-facto. Le dossier démontre plutôt que l'appelante n'était pas disposée à abandonner ses cours pour retourner sur le marché du travail et y occuper un emploi convenable à temps plein. L'argument comme quoi celle-ci *aurait pu* retourner sur le marché du travail en suivant ses cours en ligne ne peut pas changer l'intention de l'appelante de ne pas vouloir abandonner ses cours au moment des faits en litige.

- **L'appelante n'a pas fait de recherche d'emploi et attendait passivement le rappel de son employeur**

[25] De plus, la jurisprudence récente de la Cour d'appel fédérale<sup>13</sup> confirme qu'un critère d'analyse contextuelle pertinent est celui de la recherche d'emploi.

---

<sup>11</sup> Voir GD3-24.

<sup>12</sup> Voir RGD-1 à RGD-3.

<sup>13</sup> Page c Canada (Procureur général), 2023 CAF 169.

[26] Or, une analyse du dossier démontre que :

- Dans sa demande initiale, l'appelante a déclaré qu'elle ne cherchait pas d'emploi depuis le début de son cours, car elle avait déjà un emploi<sup>14</sup>.
- À son questionnaire du 18 janvier 2021, l'appelante a également inscrit qu'elle ne faisait pas d'efforts pour se trouver un emploi, parce qu'elle avait déjà un emploi, mais que son employeur était temporairement fermé à cause de la COVID-19<sup>15</sup>.
- Dans une conversation avec la Commission en date du 7 février 2022, l'appelante a confirmé que, pour les deux sessions en litige, elle n'était pas prête à aller se chercher un emploi ailleurs, car elle attendait simplement la réouverture de son employeur afin que celui-ci la rappelle<sup>16</sup>.
- Lors de la révision, l'appelante a déclaré à la Commission que, malgré le fait que son employeur était fermé durant la COVID-19, qu'elle était tout de même disponible pour travailler en attendant le rappel de son employeur<sup>17</sup>.
- Comme premier argument de révision<sup>18</sup>, l'appelante explique que ce n'est pas sa formation qui fut un obstacle à sa recherche et sa pratique d'un emploi, mais plutôt la COVID-19. Elle dit s'être trouvé un emploi en mai 2021. Je remarque que cette période n'est pas en litige dans le présent dossier.
- Dans sa documentation supplémentaire soumise<sup>19</sup>, l'appelante a déposé des documents qui démontrent, selon elle, qu'elle a fait des démarches afin de se trouver un emploi convenable durant ses études universitaires à temps plein. Une analyse de cette documentation indique que :

---

<sup>14</sup> Voir GD3-9.

<sup>15</sup> GD3-19 à GD3-23.

<sup>16</sup> Voir GD3-24.

<sup>17</sup> Voir GD3-36.

<sup>18</sup> Voir GD3-33.

<sup>19</sup> Voir GD5 et GD7.

- Pour les pièces soumises à G5-10 et GD5-11: les conversations ne démontrent pas qu'un emploi convenable était présentement disponible. En fait, l'appelante parle d'une entrevue faite pour les futures CRHA. De plus, l'appelante a écrit elle-même qu'elle n'avait pas vraiment les compétences et l'expérience nécessaire pour postuler dans ce domaine, alors elle a déposé sa candidature pour des postes d'entrée comme stagiaire en rémunération<sup>20</sup>. Ces documents ne démontrent pas que l'emploi potentiel devait commencer durant sa session universitaire à temps plein. Ce document démontre plutôt que l'appelante a fait une demande de stage durant l'été, période à laquelle elle n'était plus étudiante à temps plein et n'avait qu'à suivre qu'un seul cours universitaire.
- Le document GD5-12 est une entrevue pour un stage durant l'été. L'appelante a témoigné n'avoir suivi qu'un seul cours durant la session été 2021, et avoir effectivement commencé ce stage le 17 mai 2021, période postérieure au litige. Encore une fois, ce document tend à démontrer que l'appelante souhaitait travailler à temps plein durant l'été seulement, au moment où celle-ci n'était plus étudiante à temps plein.

[27] Après avoir analysé l'ensemble du dossier, je conclus que l'appelante n'a pas prouvé avoir fait des démarches afin de se trouver un emploi convenable durant ses études à temps plein. Les démarches présentées confirment plutôt la position de la Commission, comme quoi l'appelante n'était intéressée à travailler à temps plein que durant la période estivale durant laquelle celle-ci n'était plus étudiante à temps plein.

[28] Je détermine donc que l'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler durant ses études non dirigées à temps plein.

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

[29] Jusqu'à maintenant, la Cour d'appel fédérale n'a pas établi de lien entre la présomption et les articles de loi traitant de la disponibilité. Puisque ce lien n'est pas

---

<sup>20</sup> Voir GD5-4.

clair, je vais poursuivre mon examen de ces articles de loi, même si j'ai déjà conclu que l'appelante est présumée ne pas avoir été disponible.

### **Capable de travailler et disponible pour le faire**

[30] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable<sup>21</sup>. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants<sup>22</sup> :

- a) montrer qu'elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[31] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante<sup>23</sup>.

#### **– Vouloir retourner travailler**

[32] L'appelante n'a pas montré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[33] Durant la session automne 2020, l'appelante n'a fait aucune démarche d'emploi, se contentant d'attendre le rappel de son employeur. Sa propre conduite ne démontre pas qu'elle voulait retourner sur le marché du travail pour y occuper un emploi convenable.

---

<sup>21</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>22</sup> Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

<sup>23</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[34] Durant la session d'hiver 2021, et comme déjà analysé, l'appelante a commencé des démarches afin de trouver un stage d'été. Durant l'été, celle-ci n'avait qu'un seul cours et n'était donc pas étudiante à temps plein. Encore une fois, la conduite de l'appelante lors de la session hiver 2021 ne démontre pas son intention de vouloir retourner sur le marché du travail pour y occuper un emploi convenable.

[35] De plus, l'appelante a déclaré à la Commission qu'elle était prête à travailler un maximum de 20 heures par semaine durant les sessions automne 2020 et hiver 2021<sup>24</sup>. Pourtant, l'appelante n'avait aucune restriction médicale qui l'empêchait de travailler à temps plein durant les sessions en litige. Cette restriction démontre que l'appelante ne souhaitait pas occuper un emploi convenable à temps plein sur le marché du travail.

[36] Je conclus que l'appelante n'a pas démontré avoir voulu retourner sur le marché du travail pour y occuper tout emploi convenable à temps plein durant les sessions automne 2020 et hiver 2021.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[37] L'appelante n'a pas fait de démarches pour trouver un emploi convenable durant ses études à temps plein.

[38] Pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi, l'appelante devait être prête à accepter tout emploi convenable, y compris un emploi convenable à temps plein. Elle devait être proactive et effectuer des démarches en ce sens. Le fait pour elle d'attendre un rappel éventuel de son employeur n'est pas suffisant pour se conformer à cette exigence.

[39] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées à l'article 9.001 du Règlement sur

---

<sup>24</sup> Voir GD3-24.

l'assurance-emploi. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément<sup>25</sup>.

[40] Comme discuté préalablement, les preuves de réseautage soumises par l'appelante démontrent que celle-ci souhaitait trouver un emploi dans son domaine d'études durant l'été 2021, date à laquelle elle n'était plus étudiante à temps plein. Ces preuves concernent un emploi convenable potentiel qui aurait débuté après la période en litige.

[41] Je détermine donc que les démarches effectuées par l'appelante n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément.

–  **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[42] L'appelante a établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner travailler.

[43] Premièrement, elle limitait ses heures de disponibilité à 20 heures par semaine, et ce, sans raison valable, sauf le fait de devoir étudier à temps plein. L'assurance-emploi n'est pas un programme de soutien aux études, et l'appelante se devait de faire des démarches quotidiennes afin de se trouver un emploi à temps plein le plus rapidement possible, ce qu'elle n'a pas fait.

[44] Deuxièmement, l'appelante imposait des restrictions quant au type d'emploi qu'elle souhaitait occuper. Pour les sessions automne 2020 et hiver 2021, elle se limitait à attendre le rappel de son employeur, un centre d'entraînement.

[45] Je conclus que l'appelante avait établi des conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de retourner travailler.

---

<sup>25</sup> Je ne suis pas tenu de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

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

[46] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

[47] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 21 décembre 2020, ni du 7 janvier 2021 au 28 avril 2021.

[48] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Guillaume Brien

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