



Citation : *LK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1722

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

Décision

Partie appelante : L. K.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (0) datée du 6 juillet 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 24 octobre 2023

Personne présente à l'audience : L'appelante

Date de la décision : 15 novembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1917

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études. Par conséquent, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

Aperçu

[3] L'appelante est une étudiante qui travaille dans le domaine de la restauration pendant ses études. En raison de la pandémie de la COVID-19, elle perd son emploi. Elle reçoit la prestation canadienne d'urgence à partir du printemps 2020. Au mois de septembre 2020, la prestation d'urgence est convertie en prestations d'assurance-emploi d'urgence.

[4] L'appelante remplit sa demande de prestations en indiquant qu'elle est étudiante à temps plein. Elle cherche un emploi dans son domaine lui permettant de fréquenter l'université comme avant la pandémie.

[5] Le gouvernement du Canada a modifié les règles de l'assurance-emploi pendant la pandémie. La Commission a assoupli le processus d'admissibilité à l'assurance-emploi, afin de permettre aux Canadiennes et Canadiens d'obtenir rapidement des prestations. Toutefois, elle s'est gardé le droit de réexaminer ses décisions.

[6] C'est ce qui est arrivé dans le cas de l'appelante. La Commission lui a versé des prestations, alors qu'elle savait que l'appelante fréquentait l'université. En février 2022, la Commission a déterminé que l'appelante n'était pas disponible à partir du 27 septembre 2020, parce qu'elle étudiait à temps plein. En révision, la Commission a maintenu sa décision.

[7] L'appelante n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle aurait pu travailler, s'il n'y avait pas eu la pandémie. De plus, elle a fourni des efforts pour se

trouver un emploi dans son domaine ou dans un commerce de détail, mais les employeurs privilégiaient leurs employés.

Question que je dois examiner en premier

[8] Le présent appel a fait l'objet d'une première décision par la division générale. Le membre du Tribunal a conclu que la Commission n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire correctement, lorsqu'elle a décidé de réexaminer sa décision d'accorder des prestations à l'appelante, alors qu'elle étudiait à temps plein.

[9] La Commission a déposé un avis d'appel à la division d'appel du Tribunal. La Commission soutenait qu'elle avait exercé son pouvoir discrétionnaire correctement. La division d'appel a donné raison à la Commission. Ainsi, la Commission pouvait réexaminer la décision d'accorder des prestations à l'appelante et elle l'a fait correctement.

[10] Cependant, la question principale demeurait : est-ce que l'appelante était disponible pour travailler, lorsqu'elle étudiait à temps plein? La division d'appel a retourné le dossier devant la division générale pour répondre à cette question. D'où la présente décision.

Question en litige

[11] L'appelante était-elle disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études?

Analyse

[12] Deux articles de loi différents exigent qu'une personne démontre qu'elle était disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible selon ces deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[13] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi

convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[14] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[15] La Commission a établi que l'appelant était inadmissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[16] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵. 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.

[17] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. 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

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

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

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[19] L'appelante reconnaît qu'elle étudie à temps plein, et rien ne démontre que ce n'est pas le cas. J'accepte donc le fait que l'appelante est aux études à temps plein. La présomption s'applique donc à l'appelante.

[20] 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.

[21] L'appelante peut réfuter cette présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler tout en étant aux études⁶. Sinon, elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas⁷.

[22] Je retiens que l'appelante fréquentait l'université à raison de 15 heures de cours par session tout en travaillant à temps partiel. Elle a toujours occupé un emploi dans le domaine de la restauration pendant ses études.

[23] À l'été 2020, les restaurants ont fermé en raison de la pandémie de la COVID-19. Elle a perdu son emploi et elle a demandé des prestations canadiennes d'urgence. À l'automne 2020, les prestations canadiennes d'urgence ont été transformées en prestations d'assurance-emploi d'urgence.

[24] L'appelante a donc rempli ses demandes pour recevoir des prestations d'assurance-emploi d'urgence en indiquant qu'elle fréquentait l'université à temps plein, qu'elle était disponible pour travailler, qu'elle comptait retourner chez son employeur et qu'elle accepterait un emploi si elle pouvait retarder la date pour terminer ses cours. Elle a indiqué également qu'elle faisait des démarches pour se trouver un emploi.

[25] Concernant sa présence au cours, l'appelante a expliqué que la situation a changé pendant la pandémie. Il y a eu dans un premier temps un arrêt des cours. Par la

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

suite, soit à l'automne 2020 et l'hiver 2020, les cours étaient donnés par vidéoconférence et asynchrones⁸. Elle était disponible pour se trouver un emploi.

[26] Par ailleurs, l'appelante a toujours occupé un emploi dans le domaine de la restauration pendant ses études à temps plein.

[27] Elle soutient qu'elle aurait été disponible pour occuper un emploi convenable, c'est-à-dire, un emploi qu'elle occupe habituellement.

[28] Pour sa part, la Commission considère que l'appelante n'a pas renversé la présomption qu'elle n'est pas disponible pour occuper un emploi. Elle a tenu compte des critères suivants qui ont été déterminés par la jurisprudence :⁹

- les exigences de présence aux cours;
- la volonté de l'appelante à abandonner ses études pour accepter un emploi;
- des antécédents de travail à des heures irrégulières; et
- l'existence de circonstances exceptionnelles qui permettraient à l'appelante de travailler tout en suivant son cours.

[29] Ainsi, l'appelante suivait une formation à temps plein de sa propre initiative, elle avait l'obligation de se présenter à ses cours, elle limitait ses heures disponibles pour suivre ses cours, elle n'aurait pas abandonné ses études pour accepter un emploi.

[30] Après avoir étudié le dossier, pris en compte la preuve et les représentations des parties, je suis d'avis que l'appelante a renversé la présomption de non-disponibilité lorsqu'elles étaient aux études à temps plein.

⁸ L'étudiant a accès à sa formation en différé.

⁹ Canada (Procureur général) c. Lamonde, 2006 CAF 44; Canada (Procureur général) c. Loder, 2004 CAF 18 voir paragraphe 32 de l'arrêt : Page c. Canada (Procureur général), 2023 CAF 169 (CanLII)

[31] Pour en arriver à cette conclusion, j'ai tenu compte du fait qu'elle a toujours occupé un emploi pendant ses études à temps plein. Le type d'emploi qu'elle a occupé a toujours été dans le domaine de la restauration.

[32] De plus, l'appelante n'était pas obligée d'assister à tous ses cours, puisqu'en raison de la pandémie la présence en classe n'était pas requise. Elle avait accès à la formation par vidéoconférence et par des enregistrements. Elle aurait pu travailler en même temps qu'elle suivait ses cours sans problème. L'appelante serait retournée au travail si les commerces et les restaurants avaient repris leurs activités. Elle est demeurée en attente de la réouverture des restaurants pendant un certain temps.

[33] Le fait de réfuter la présomption signifie seulement qu'on ne présume pas que l'appelante n'est pas disponible. Je dois cependant encore examiner les deux articles de loi applicables et décider si l'appelante est réellement disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[34] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une personne doit prouver que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables¹⁰.

[35] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches d'une personne étaient habituelles et raisonnables¹¹. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[36] Je dois aussi évaluer les démarches de l'appelante pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme¹² :

- évaluer les possibilités d'emploi;

¹⁰ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement;
- participer à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi;
- communiquer avec des employeurs éventuels

[37] La Commission affirme que les démarches de l'appelante n'étaient pas suffisantes pour trouver un emploi. Ainsi, l'appelante attendait d'être rappelée par son employeur, elle était seulement inscrite sur un site de recherches d'emploi, elle a préféré suivre ses cours.

[38] La Commission a retenu les déclarations faites spontanément par l'appelante plutôt que les déclarations subséquentes lorsqu'elle a compris les conséquences de ses réponses.

[39] Pour sa part, l'appelante déclare avoir effectué des recherches pour se trouver un emploi. Elle s'est heurtée à des réponses négatives dans le domaine de la restauration et du commerce de détail. Les employeurs conservaient leur personnel régulier et ils effectuaient leur travail avec une réduction du personnel.

[40] Après avoir pris en compte le témoignage de l'appelante, la preuve au dossier et les représentations, je ne suis pas d'accord avec la Commission. J'estime que l'appelante a effectué des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable.

[41] Dans un premier temps, elle croyait que les restaurants seraient réouverts. Il s'agissait d'une mesure temporaire, mais elle a été prolongée. Elle n'a pas cherché d'emploi à ce moment, parce qu'elle croyait que la mesure se terminerait et qu'elle travaillerait de nouveau pour le restaurant.

[42] J'accorde plus de poids au témoignage de l'appelante lors de l'audience qu'aux renseignements recueillis par la Commission lors de son enquête.

[43] D'ailleurs, l'appelante a fourni une liste des employeurs qu'elle a contactés pour se trouver un emploi. Compte tenu des mesures sanitaires en vigueur, je suis d'avis qu'il s'agit d'efforts « habituels et raisonnables » dans les circonstances. Également, elle s'était inscrite à des sites pour se trouver un emploi. Cela fait partie des éléments qui permettent de déterminer si l'appelante a fourni des efforts pour se trouver un emploi convenable qui, à mon avis, est un emploi dans le domaine de la restauration avec des heures variables¹³. Ce n'est pas négligeable ou sans incidence pour déterminer ses efforts comme le prétend la Commission. Cela fait partie de la liste des éléments pour démontrer qu'on cherche un emploi.

[44] L'appelante a démontré qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[45] 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 convenable¹⁴. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants¹⁵ :

- 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.

¹³

¹⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ 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.

[46] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante¹⁶.

– **Vouloir retourner travailler**

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

[48] En effet, l'appelante a déclaré qu'elle voulait occuper un emploi dans un restaurant ou un commerce de détail. Elle cherchait un emploi comme celui qu'elle occupait avant d'être mise à pied. Dans son cas, un emploi dans un restaurant de plus de 20 heures par semaine correspond à un emploi convenable, puisqu'elle a toujours occupé ce genre d'emploi.

[49] D'ailleurs, à partir du mois de mai 2021, l'appelante a recommencé à travailler. Elle a déclaré ses revenus à la Commission. Je suis d'avis que cela démontre également son désir de retourner au travail, puisqu'elle a obtenu un emploi.

[50] Concernant l'argument de la Commission selon lequel l'appelant n'était pas disponible, parce qu'elle occupe un emploi à temps partiel. Je ne suis pas d'accord. La loi n'oblige pas une personne à travailler à temps plein, mais à être disponible pour travailler. L'appelante était non seulement disponible, mais elle a commencé à travailler à partir du 16 mai 2021.

[51] Dans l'arrêt Page¹⁷, la Cour a rappelé qu'il fait tenir compte de ce que représentante un emploi convenable pour l'appelante. En me basant sur les caractéristiques énoncées dans la Loi pour décrire ce qu'est un emploi non convenable, je suis d'avis qu'un emploi convenable représente entre autres, un emploi du même

¹⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

¹⁷ *Page c. Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169 (CanLII)

genre (ex. : nature de l'emploi, rémunération et conditions d'emploi) que celui exercé par l'appelante dans le cadre de son occupation ordinaire ou habituelle¹⁸.

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

[52] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁹.

[53] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les démarches que l'appelante a faites pour trouver un emploi comprenaient entre autres d'être inscrite sur des sites, de faire parvenir des demandes à des employeurs et d'effectuer des recherches dans le milieu de la restauration et du commerce de détail.

[54] Ces démarches étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément. En effet, elles sont en lien avec un emploi convenable pour l'appelante, elles tiennent compte de ses capacités et elle a même élargi ses recherches aux commerces de détail contrairement aux prétentions de la Commission.

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

[55] J'estime que l'appelante n'a pas établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler. Pour en arriver à cette conclusion, j'ai tenu compte des explications crédibles et plausibles de l'appelante concernant les informations fournies à la Commission dans le cadre de ses demandes de prestations. Ainsi, à l'automne 2020 et à l'hiver 2021, l'université a modifié la formule d'enseignement en raison de la pandémie de la COVID-19.

¹⁸ Voir l'article 6 de la Loi sur l'assurance emploi pour ce qui n'est pas un emploi convenable et l'article 9.002 du Règlement de l'assurance-emploi

¹⁹ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

[56] Par conséquent, il n'y avait pas de cours en présence, mais en vidéoconférence en temps réel ou asynchrone. Elle était donc disponible pour se chercher un emploi. Elle n'était pas limitée par ses études comme le soutient la Commission.

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

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

Conclusion

[58] L'appel est accueilli.

[59] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus que l'appelante n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

Manon Sauvé

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