



Citation : *CC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1723

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

Décision

Partie appelante : C. C.
Représentante ou représentant : Jérémie Dhavernas

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (485469) datée du 20 mai 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 9 novembre 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant

Date de la décision : Le 20 novembre 2023
Numéro de dossier : GE-23-1826

Décision

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

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

Aperçu

[3] Le présent dossier est un renvoi de la Division d'appel (DA) du Tribunal de la sécurité social du Canada (le Tribunal) à la Division général (DG) du Tribunal.

[4] Plus précisément, dans une décision du 30 juin 2023, la DA a renvoyé le présent dossier à la DG pour qu'elle puisse trancher la question suivante : l'appelant a-t-il démontré sa disponibilité pour travailler pendant les périodes pertinentes ?

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé que l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour la période du **18 janvier 2021 au 30 avril 2021** (session universitaire Hiver 2021), ainsi que pour la période du **01 septembre 2021 au 14 janvier 2022** (session universitaire Automne 2021), parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie appelante devait être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie appelante devait être à la recherche d'un emploi.

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

[7] La Commission affirme que l'appelant n'était pas disponible parce qu'il était aux études à temps plein.

[8] L'appelant n'est pas d'accord. Dans sa Demande de révision, il indique avoir perdu son emploi à la fin de son contrat le 17 janvier 2021. Il dit avoir alors consulté le

site internet de Service Canada (SC) pour vérifier son admissibilité à l'AE. Il dit avoir communiqué avec un agent de SC par téléphone vers la mi-janvier 2021, et que l'agent ne lui avait jamais indiqué qu'il n'avait pas droit à l'AE. L'appelant a ensuite repris un travail pendant l'été 2021. Il dit avoir contacté un autre agent de SC vers août 2021. L'appelant dit qu'il s'agit clairement d'une erreur commise par les agents de SC. L'appelant dit avoir répondu correctement à toutes les questions et qu'il est donc clairement injuste qu'il doive rembourser.

Question en litige

[9] L'appelant était-il disponible pour travailler pendant qu'il était aux études à temps plein?

Analyse

[10] Deux articles de loi différents exigent que l'appelant démontre qu'il était disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelant était inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[11] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi) dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement) présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[12] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que l'appelant doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence énonce trois éléments que

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*.

l'appelant doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

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

[14] 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 travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie qu'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.

[15] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelant 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

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

– L'appelant ne conteste pas son statut d'étudiant à temps plein

[17] L'appelant reconnaît qu'il étudiait à temps plein durant les sessions universitaires Hiver 2021 et Automne 2021, et rien ne démontre que ce n'est pas le cas. J'accepte donc le fait que l'appelant était aux études à temps plein.

[18] La présomption s'applique donc à l'appelant.

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.

- **L'appelant était étudiant à temps plein**

[19] L'appelant 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. Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

- **L'appelant n'a jamais travaillé à temps plein lorsqu'il était aux études**

[20] En audience, l'appelant m'a confirmé qu'il n'avait jamais travaillé à temps plein lorsqu'il était aux études à temps plein. Rien ne démontre que ce n'est pas le cas.

[21] J'accepte donc le fait que l'appelant n'a jamais travaillé à temps plein lorsqu'il était aux études.

[22] Cependant, en audience, le représentant explique que la présomption de non-disponibilité peut être réfutée lorsqu'un étudiant possède un long historique de travail à temps partiel durant des études à temps plein.

[23] Une jurisprudence récente de la Cour d'Appel Fédérale⁶ (l'arrêt Page de la CAF) mentionne en effet qu'il n'existe aucune inadmissibilité systématique des étudiants à temps plein aux prestations d'AE. Selon cet arrêt :

- La présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein peut être réfutée par un prestataire. Il s'agit d'une question de fait.
- Une analyse contextuelle est nécessaire lorsqu'il s'agit de déterminer si la présomption est réfutée. Par exemple, la présomption a été réfutée dans le cas d'un prestataire qui était 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. La CAF mentionne qu'il est

⁶ Page c. Canada (Procureur général), 2023 CAF 169.

possible que d'autres considérations soient pertinentes, notamment la possibilité que le prestataire puisse suivre ses cours en ligne aux heures qui lui convient.

- **L'appelant n'était pas disposé à abandonner ses cours**

[24] En audience, l'appelant a témoigné qu'il n'aurait pas été disposé à abandonner ses études pour accepter un emploi.

[25] Cependant, il dit avoir régulièrement occupé un emploi pendant ses études à temps plein, et qu'il en cherchait un offrant la possibilité de travailler selon un horaire semblable à son emploi antérieur.

- **Historique d'emploi pendant ses études à temps plein**

[26] Les Relevés d'emploi (RÉ) soumis par l'appelant démontrent l'historique d'emploi suivant :

- i. Du 20 août 2016 au 31 décembre 2018 : Commis service, 917 heures d'emploi assurables (HEA)⁷
- ii. Du 3 juin 2019 au 23 août 2019 : emploi d'été (étudiant collégial), 418 HEA⁸
- iii. Du 26 août 2019 au 14 mars 2020 : Commis, 290 HEA⁹
- iv. Du 17 juin 2020 au 22 janvier 2021 : Animateur, 667 HEA¹⁰
- v. Du 7 juin 2021 au 13 août 2021 : emploi d'été, 300 HEA¹¹
- vi. Du 25 avril 2022 au 20 juillet 2022 : emploi d'été, Commis, 433 HEA¹²

⁷ Voir GD10-24.

⁸ Voir GD10-26.

⁹ Voir GD10-22.

¹⁰ Voir GD10-18.

¹¹ Voir GD10-20.

¹² Voir GD10-16.

vii. Du 26 juin 2022 au 9 juillet 2022 : emploi d'été, Restaurant, 7 HEA¹³

[27] La preuve au dossier démontre donc que l'appelant a travaillé le nombre d'heures suivant durant ses études à temps plein¹⁴ :

- Emploi **i)** : 917 HEA en 123 semaines, donc **7.45 heures par semaine** en moyenne. Je note également que cette moyenne inclut les étés pendant lesquels l'appelant n'était pas étudiant à temps plein.
- Emploi **ii)** : cet emploi était un emploi d'été qui ne compte pas dans l'historique d'emploi durant des études à temps plein.
- Emploi **iii)** : 290 HEA en 28 semaines, donc **10.35 heures par semaine** en moyenne.
- Emploi **iv)** : 667 HEA en 31 semaines, donc **21.5 heures par semaine** en moyenne.
- Emploi **v)** : cet emploi était un emploi d'été qui ne compte pas dans l'historique d'emploi durant des études à temps plein.
- Les emplois **vi)** et **vii)** sont postérieurs aux périodes en litige, en plus d'être des emplois d'été. Ceux-ci ne comptent donc pas dans le présent calcul.

[28] Je constate donc que, du 20 août 2016 au 22 janvier 2021, l'appelant a su démontrer un historique de travail moyen, pendant ses études à temps plein, d'environ **13 heures par semaine** seulement ($(7.45h + 10.35h + 21.5h) / 3$). Même s'il est possible que quelques RÉ soient manquants (par exemple : l'appelant m'a expliqué en audience avoir travaillé pour l'aide aux devoirs des jeunes, mais ne pas être certain de détenir de RÉ pour ça), les RÉs manquants ne sauraient changer ce calcul moyen d'une manière fondamentale qui pourrait altérer la présente décision.

¹³ Voir GD10-14.

¹⁴ Voir le document GD10-1 à GD10-27.

[29] D'après la preuve au dossier, l'appelant a donc prouvé un historique de travail durant des études à temps plein d'environ 13.5h par semaine.

[30] Selon le Tribunal, il est clair que l'appelant n'aurait pas pu subvenir seul à ses propres besoins sans le soutien financier de sa famille avec une moyenne de seulement 13.5 heures travaillées par semaine durant ses études à temps plein.

L'assurance-emploi est une assurance destinée aux personnes qui exercent un emploi convenable: on ne peut pas y recourir pour subventionner les personnes qui sont aux études à temps plein. Il existe en effet des programmes de Prêts et Bourses pour cela. Il n'existe aucune raison pour laquelle il aurait été *convenable* pour l'appelant de ne travailler que 13.5 heures par semaine alors qu'il était un jeune étudiant universitaire. Un emploi de 13.5 heures par semaine, qui n'est pas suffisant pour payer les frais de base de l'appelant, n'est tout simplement pas suffisant pour être un emploi convenable pour l'appelant selon la loi.

[31] Je détermine donc que l'historique d'emploi de l'appelant durant ses études à temps plein n'est pas suffisant afin d'établir qu'il a régulièrement occupé un emploi convenable durant ses études à temps plein. L'appelant était clairement un étudiant qui travaillait, et non pas un travailleur qui étudiait. Le programme d'AE n'est pas un programme de prêts et bourses et s'adresse, entre autres, aux véritables chercheurs d'emploi.

- **Chercher un emploi selon un horaire semblable à son emploi antérieur**

[32] L'arrêt Page de la CAF mentionne que la présomption de non-disponibilité a déjà été réfutée lorsqu'il est démontré qu'un étudiant 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.

[33] J'ai déjà déterminé que l'historique d'emploi de l'appelant était insuffisant afin d'établir que celui-ci avait occupé un emploi convenable pendant une période significative durant ses études à temps plein.

[34] Malgré cela, j'examinerai maintenant les efforts qu'a déployés l'appelant pour se chercher un emploi offrant la possibilité de travailler selon un horaire semblable à son emploi antérieur.

[35] D'après le RÉ qui est au dossier, l'emploi antérieur aux demandes de prestations d'AE de l'appelant fut celui d'animateur. L'appelant occupa cet emploi du 17 juin 2020 au 22 janvier 2021, en accumulant 667 HEA en 31 semaines, donc 21.5 heures d'HEA par semaine en moyenne.

[36] Avant l'audience, l'appelant a soumis des preuves de recherches d'emploi pour les périodes en litige, soit du 18 janvier 2021 au 30 avril 2021, et du 01 septembre 2021 au 14 janvier 2022. Ces documents démontrent que l'appelant a :

- Déposé une candidature le 15 octobre 2021 pour un poste de préposé, billetterie et boutique¹⁵
- Déposé une candidature au poste d'aide-libraire le 15 octobre 2021¹⁶
- Déposé une candidature au poste de préposé à l'accueil à temps partiel le 15 octobre 2021¹⁷

[37] Outre ces 3 candidatures, toutes déposées le même jour à une minute d'intervalle (entre 16H56 et 16h57), l'appelant a déposé un 'Registre de recherche d'emploi – Hiver 2021' et un deuxième 'Registre de recherche d'emploi – Automne 2021'¹⁸.

[38] Le Registre pour la session Hiver 2021 (débutant en janvier 2021) démontre que ce n'est que durant la semaine du 18 avril au 24 avril 2021, alors que la session universitaire achevait, que l'appelant a déposé 6 candidatures pour des emplois d'été. Il a alors réussi à obtenir un emploi d'été du 7 juin 2021 au 13 août 2021. Les 'alertes

¹⁵ Voir RGD3-3.

¹⁶ Voir RGD3-4.

¹⁷ Voir RGD3-5.

¹⁸ Voir RGD3-21 à RGD3-25.

courriel Indeed' et la 'Réception de l'infolettre' ne sont que des recherches passives qui ne suffisent pas à démontrer des recherches d'emploi actives et quotidiennes.

[39] Je détermine que l'appelant n'a pas prouvé avoir effectué des recherches d'emploi suffisantes durant la session Hiver 2021. Il a déposé 6 candidatures, toutes durant la même semaine, alors que la session universitaire finissait. L'appelant a ainsi démontré vouloir travailler durant l'été, après sa session universitaire, et non pas durant sa session universitaire. S'il en avait été autrement, l'appelant aurait fait de véritables recherches d'emploi, fréquentes et soutenues, durant la session universitaire Hiver 2021.

[40] Le Registre pour la session Automne 2021 (début en septembre 2021) mentionne 3 candidatures déposées le 15 octobre 2021, en plus de 'alertes courriel Indeed' et de 'Réception de l'infolettre'. Un abonnement passif à des alertes courriel et à une infolettre ne suffit pas à démontrer des recherches d'emploi actives et quotidiennes. Je note que l'appelant n'a déposé que 3 candidatures durant l'entièreté de la session Automne 2021.

[41] Encore une fois, je détermine que l'appelant n'a pas prouvé avoir effectué des recherches d'emploi suffisantes durant la session Automne 2021. Ses recherches d'emploi laconiques ne démontrent pas une volonté de retourner travailler le plus rapidement possible durant la session universitaire Automne 2021.

[42] Je note finalement qu'en audience, l'appelant m'a dit que les cours s'offraient de façon asynchrone pour la session Hiver 2021, et que les cours étaient enregistrés pour la session Automne 2021. Il me dit qu'il aurait ainsi pu se trouver un emploi et faire les cours chez lui le soir. Quoi qu'il en soit, puisque l'appelant n'a pas fait d'efforts suffisants pour se trouver un emploi convenable durant les 2 sessions universitaires en litige, le fait qu'il aurait pu travailler durant les journées de cours n'est pas pertinent et ne change rien. La Loi exige d'un prestataire qu'il démontre des efforts concrets et soutenus pour se trouver un emploi convenable afin de prouver sa disponibilité, ce que l'appelant n'a pas fait.

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

[43] Après avoir analysé l'historique de travail de l'appelant, et après avoir considéré les efforts déployés par ce dernier afin de se trouver un emploi durant les 2 sessions universitaires en litige, je détermine que l'appelant n'a pas su réfuter la présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein.

[44] 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 clair, je vais poursuivre mon examen de ces articles de loi, même si j'ai déjà conclu que l'appelant est présumé ne pas être disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[45] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une partie prestataire doit prouver que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables¹⁹.

[46] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de l'appelant étaient habituelles et raisonnables²⁰. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelant doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[47] Je dois aussi évaluer les démarches de l'appelant 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 compte²¹.

[48] La Commission affirme que les démarches de l'appelant n'étaient pas suffisantes pour trouver un emploi. Des abonnements à une infolettre et à une alerte Indeed sont des démarches passives insuffisantes lorsqu'elles ne sont pas accompagnées de demandes d'emploi concrètes. L'appelant n'a déposé que 6 candidatures à la toute fin

¹⁹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

²¹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

de la session Hiver 2021 pour se trouver un emploi d'été. Il n'a déposé que 3 candidatures lors de la session Automne 2021.

[49] L'appelant n'a pas su prouver avoir fait des démarches habituelles et raisonnables soutenues afin de se trouver un emploi convenable le plus rapidement possible. Il n'a pas non plus su prouver qu'un travail de 13.5 heures par semaine aurait été convenable pour lui.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[50] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelant était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable²². L'appelant doit prouver les trois éléments suivants²³ :

- a) montrer qu'il 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 ses chances de retourner travailler.

[51] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelant²⁴.

– Vouloir retourner travailler

[52] L'appelant n'a pas démontré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

²² Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ 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.

²⁴ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[53] Durant la session Hiver 2021, l'appelant a attendu jusqu'à la toute fin de la session universitaire avant d'envoyer 6 candidatures pour des emplois d'été (candidatures envoyées du 19 avril au 21 avril 2021 seulement).

[54] Durant la session Automne 2021, l'appelant n'a déposé que 3 candidatures, toutes déposées durant la même journée du 15 octobre et à une minute d'intervalle.

[55] Je détermine donc que l'appelant n'a pas su prouver, selon la prépondérance des probabilités, avoir voulu retourner travailler durant les sessions universitaires Hiver 2021 et Automne 2021 aussitôt qu'un emploi convenable lui aurait été offert.

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

[56] Tel que discuté plus haut, l'appelant n'a pas fait de démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable durant les sessions universitaires Hiver 2021 et Automne 2021.

[57] Les démarches passives de l'appelant, soit recevoir une infolettre et des alertes Indeed, sont insuffisantes pour rencontrer ce critère, qui exige plutôt des démarches véritables et soutenues de recherches d'emploi.

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

[58] De plus, je constate que l'appelant a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[59] En outre, l'appelant, qui n'avait pas de diplôme universitaire à cette époque, m'a dit qu'il ne voulait travailler que dans le domaine culturel. Cependant, étant donné la période postpandémique, ces emplois étaient extrêmement rares et l'appelant ne possédait pas de diplôme le qualifiant pour ce genre d'emplois. L'appelant n'avait aucune raison de limiter ses chances de trouver un emploi convenable en ne considérant que les emplois dans le domaine culturel. En audience, il m'a dit que de retourner travailler dans un café ne l'intéressait pas. Ce choix personnel de l'appelant n'a pas à être couvert par l'ensemble des contribuables canadiens.

[60] De plus, l'appelant m'a dit qu'il souhaitait se trouver un emploi, mais pas plus de 10 à 20 heures, maximum 25 heures par semaine, étant donné son statut d'étudiant à temps plein durant l'année scolaire. Il est donc clair que les études de l'appelant restreignaient sa capacité à retourner sur le marché du travail et d'y occuper un emploi convenable, qui aurait été à temps plein dans le cas de l'appelant, un jeune adulte en santé. J'ai déjà déterminé qu'un emploi de 13.5 heures par semaine n'est pas un emploi convenable pour l'appelant, ce nombre d'heure étant même insuffisant pour que l'appelant puisse vivre d'un tel emploi.

[61] Je détermine que l'appelant a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indument ses chances de retourner travailler durant les périodes en litige.

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

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

Conclusion

[63] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Guillaume Brien

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