



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1745

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada** **Division d'appel**

# **Décision**

**Partie appelante :** A. M.  
**Représentante ou représentant :** A. A.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Julie Villeneuve

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale rendue le  
10 mai 2023 (GE-22-3766)

---

**Membre du Tribunal :** Stephen Bergen

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 6 novembre 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Partie appelante  
Représentante de l'intimée

**Date de la décision :** Le 4 décembre 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-585

## Décision

[1] Je rejette l'appel.

[2] Le prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant ses études, alors il demeure inadmissible aux prestations du 5 mai au 25 juillet 2022.

## Aperçu

[3] A. M. est l'appelant. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi, alors je vais l'appeler le prestataire. Le prestataire a touché des prestations pendant qu'il suivait un programme de formation à temps plein qui lui a été recommandé. Ensuite, il a suivi une formation connexe supplémentaire qui ne lui a pas été recommandée.

[4] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations pendant la deuxième partie de sa formation parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Le prestataire n'était pas d'accord et lui a demandé de réviser sa décision, mais elle n'a pas changé d'avis. Lorsque le prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, celle-ci a rejeté son appel. Il a ensuite fait appel à la division d'appel.

[5] Je rejette l'appel. La division générale a commis des erreurs dans sa façon de rendre sa décision, mais ces erreurs n'ont aucune incidence sur sa décision finale.

## Questions en litige

[6] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence quand elle a :
  - i. omis de tenir compte d'une certaine période d'inadmissibilité?
  - ii. examiné si le prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables?

- b) La division générale a-t-elle commis une erreur d'équité procédurale en ne donnant pas au prestataire la possibilité de commenter un document?
- c) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en exigeant que le prestataire démontre qu'il avait déjà partagé son temps entre les études et le travail pendant plus d'un an pour réfuter la présomption de non-disponibilité?
- d) La division générale a-t-elle commis une erreur de fait quand elle :
  - i. a conclu que le prestataire avait dit qu'il ne quitterait pas sa formation pour un emploi?
  - ii. a mal compris que le prestataire poussait sa formation plus loin pour se trouver un emploi?
  - iii. a déduit que les emplois en technologies de l'information (TI) et en administration suivent habituellement un horaire du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h?

## Analyse

### Compétence

#### – Période d'inadmissibilité

[7] J'ai accordé la permission de faire appel parce qu'il était possible de soutenir que la division générale n'avait pas pleinement exercé son pouvoir discrétionnaire.

[8] La division générale s'est seulement penchée sur la question de savoir si le prestataire devait être inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 5 mai au 25 juillet 2022. La décision de la Commission indiquait que le prestataire était inadmissible du 4 avril au 25 juillet 2022<sup>1</sup>. Sa décision de révision maintenait la décision originale<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir la page GD3-41 du dossier d'appel.

[9] La Commission a présenté des observations à la division générale selon lesquelles sa décision comportait une erreur de transcription. L'intention de la Commission était que le prestataire soit inadmissible du 5 mai au 25 juillet 2022. Elle a soutenu que l'erreur de transcription n'avait pas nui au prestataire.

[10] La division générale n'a pas reconnu l'existence de l'erreur de transcription ni déclaré explicitement qu'elle acceptait la correction de la Commission, en l'absence de préjudice.

[11] La division générale n'a pas présenté son raisonnement, mais il est évident qu'elle a accepté les dates corrigées que la Commission a fournies. Il aurait été préférable que la division générale indique pourquoi elle acceptait la correction. Toutefois, l'absence de préjudice pour le prestataire est évidente. La correction de la période d'inadmissibilité ne pouvait que réduire la durée de l'inadmissibilité.

[12] Par conséquent, j'admets que la Commission a correctement exercé sa compétence en ne tenant compte que de l'inadmissibilité du prestataire pour la période du 5 mai au 25 juillet 2022.

– **Démarches habituelles et raisonnables**

[13] Le prestataire a également soutenu que la division générale avait commis une erreur de droit en concluant qu'il n'avait pas fait de « démarches habituelles et raisonnables ». Il croit que la division générale a mal interprété le sens de « raisonnable<sup>3</sup> ».

[14] La partie de la décision de la division générale qui porte sur les « démarches habituelles et raisonnables » établit une méthode distincte selon laquelle la Commission peut déclarer un prestataire inadmissible. Un prestataire qui ne se conforme pas à une demande de la Commission de prouver qu'il a fait des « démarches habituelles et

---

<sup>3</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

raisonnables » peut être inadmissible jusqu'à ce qu'il fournisse les renseignements demandés<sup>4</sup>.

[15] La division générale a commis une erreur de compétence ou de droit.

[16] Ni la lettre de décision initiale ni la décision de révision ne portent sur la question de savoir si le prestataire devrait être inadmissible parce qu'il n'a pas donné suite à une demande de renseignements. La décision portée en appel à la division générale rendait le prestataire inadmissible parce qu'il n'était pas « capable de travailler et disponible pour le faire<sup>5</sup> ».

[17] La division générale a soulevé la question des « démarches habituelles et raisonnables » pour une raison qui n'est pas claire. Elle n'avait pas la compétence nécessaire pour décider si le prestataire devait être inadmissible sur ce fondement.

[18] Si la division générale n'avait pas l'intention de dire que le prestataire devait être inadmissible pour ce motif, elle a alors tout de même commis une erreur de droit. Elle a déclaré que « les prestataires doivent prouver que leurs démarches de recherche d'emploi étaient habituelles et raisonnables ». Toutefois, la loi exige une telle preuve seulement si la Commission choisit d'exiger la preuve que de démarches habituelles et raisonnables ont été faites. Rien dans les courts échanges que la Commission a eus avec le prestataire ne laisse croire que la Commission a demandé au prestataire de fournir le type de preuve prévu par le *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[19] La division générale n'aurait pas dû tenir compte de l'effet *juridique* de l'incapacité du prestataire à prouver ses démarches habituelles et raisonnables. Toutefois, cela ne signifie pas qu'elle a commis une erreur en concluant que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. De plus, les conclusions de la division générale concernant les démarches habituelles et raisonnables demeurent d'une certaine pertinence dans l'analyse de la disponibilité.

---

<sup>4</sup> Voir les articles 50(8) et 50(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## Équité procédurale

[20] Le prestataire a fait valoir qu'il n'a pas eu l'occasion de commenter un document sur lequel la division générale s'est fondée.

[21] Lorsque je lui ai demandé des détails sur ce document, il a dit qu'il parlait en fait de l'hypothèse de la division générale selon laquelle les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler.

[22] La division générale n'a pas commis d'erreur de procédure.

[23] La division générale ne s'est pas appuyée sur un document concernant la présomption qui s'applique aux étudiants. Elle s'appuyait sur une doctrine juridique. Je vais en parler plus en détail dans la section suivante.

## Erreur de droit

### – Présomption de non-disponibilité

[24] Dans le droit, il existe une présomption selon laquelle une personne qui étudie à temps plein n'est pas disponible pour travailler<sup>6</sup>. La division générale a conclu que le prestataire étudiait à temps plein, et que la présomption s'appliquait donc.

[25] Elle a aussi souligné qu'un prestataire peut renverser la présomption en prouvant qu'il a déjà travaillé à temps plein tout en étant aux études ou qu'il existe d'autres circonstances exceptionnelles lui permettant de prouver sa disponibilité.

[26] Le prestataire avait récemment travaillé à temps plein pendant trois mois tout en étudiant. Auparavant, il travaillait et n'avait pas été aux études depuis des décennies. La division générale a déclaré que trois mois de travail-études n'étaient pas une période importante. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas réfuté la présomption, après avoir cité la jurisprudence pour appuyer l'affirmation selon laquelle « les prestataires devraient pouvoir démontrer l'existence d'un régime de travail-études d'au moins un an

---

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

pour réfuter la présomption de non-disponibilité<sup>7</sup> ». La division générale n'a pas tenu compte d'autres circonstances exceptionnelles.

[27] La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas réfuté la présomption.

[28] La division générale semble avoir compris que la loi avait établi une certaine période minimale de travail-études. Toutefois, la loi n'exige pas que la période d'études à temps plein et de travail d'une personne soit d'une durée précise. La question de savoir si les antécédents de travail-études d'une partie prestataire réfutent la présomption est une question de fait.

[29] Aucune des décisions que la division générale a citées n'exige que la période de travail-études d'une partie prestataire soit « d'au moins un an » pour être suffisante et réfuter la présomption. La décision *Landry* est la seule affaire citée où l'on sait que la période de travail-études de la partie prestataire est supérieure à un an, mais la Cour n'a pas confirmé que le travail-études devait être d'une durée précise. Elle a conclu que le juge-arbitre avait commis une erreur parce qu'il n'avait pas tenu compte d'autres circonstances exceptionnelles, mais elle a quand même maintenu la décision du juge-arbitre, parce qu'il pouvait rejeter d'autres éléments de preuve de la partie prestataire<sup>8</sup>. Dans les décisions *Lamonde* et *Rideout*, les prestataires n'avaient aucun antécédent de travail-études. Dans la décision *Graveline*, les antécédents de travail-études de la partie prestataire ne sont pas mentionnés<sup>9</sup>.

[30] De plus, la décision très récente de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Page* portait sur un prestataire qui avait des antécédents de travail-études d'environ six mois et demi (soit moins d'un an). Dans la décision *Page*, la Cour ne s'est pas penchée sur la question de savoir si les antécédents de travail-études du prestataire étaient assez

---

<sup>7</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 23.

<sup>8</sup> Le juge-arbitre était le deuxième palier d'appel dans le cadre de l'ancien régime d'appel administratif en assurance-chômage.

<sup>9</sup> Voir les décisions *Graveline c Canada (Procureur général)*, 1995 CAF A-177-94; *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304; *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44; et *Landry c Canada (Procureur général adjoint)*, 1992 CAF A-719-91.

longs. Elle permettait plutôt de conclure à la disponibilité d'une partie prestataire si elle était disponible conformément à son horaire de travail précédent<sup>10</sup>.

### **Erreur de fait importante**

[31] Lorsqu'une partie prestataire ne peut pas réfuter la présomption, la Commission ou la division générale peut conclure qu'elle n'est pas disponible pour la seule raison qu'elle étudie à temps plein.

[32] Toutefois, une partie prestataire aux études qui réfute la présomption n'est pas nécessairement disponible pour travailler. Le fait de réfuter la présomption signifie seulement que son statut de personne qui étudie à temps plein n'établit pas qu'elle n'est « pas disponible ». Les parties prestataires doivent prouver qu'elles sont « capables de travailler et disponibles pour le faire », qu'elles soient aux études ou non.

[33] L'erreur de droit de la division générale n'a d'incidence que sur sa conclusion selon laquelle le prestataire n'a pas réfuté la présomption. L'erreur n'a aucune incidence sur la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'était pas disponible pour travailler. On ne peut donc pas dire que la division générale a eu tort de décider que le prestataire n'avait pas droit aux prestations du 5 mai au 25 juillet 2022.

[34] La disponibilité d'une partie prestataire est évaluée en tenant compte des éléments décrits dans la décision *Faucher* (le critère de *Faucher*). La division générale a appliqué le critère de *Faucher* dans son évaluation et a encore conclu que le prestataire n'était pas disponible. S'il n'est pas disponible, il n'a pas droit aux prestations.

---

<sup>10</sup> Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

[35] Je vais maintenant décider si la division générale a commis une erreur dans sa façon d'évaluer la disponibilité du prestataire. Pour respecter le critère de *Faucher*, la partie prestataire doit démontrer trois choses :

1. vouloir retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert;
2. exprimer ce désir par ses démarches de recherche d'emploi;
3. éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[36] Je vais examiner la façon dont la division générale a évalué chaque élément de l'affaire *Faucher* pour voir si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'était pas disponible.

– **Désir**

[37] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas le désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert, parce qu'il n'aurait pas arrêté sa formation pour accepter un emploi.

[38] Le prestataire nie avoir déjà dit qu'il ne quitterait pas sa formation pour un emploi.

[39] Je ne vois aucune erreur dans la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'arrêterait pas sa formation pour un emploi. La division générale a reconnu que des éléments de preuve au dossier montraient que le prestataire avait dit qu'il était prêt à arrêter pour accepter un emploi, mais que d'autres éléments de preuve montraient que le prestataire avait dit qu'il ne le ferait pas. Elle a souligné que le prestataire n'a pas directement affirmé qu'il aurait quitté son programme pour un emploi. Toutefois, il a déclaré qu'il cherchait des emplois qui cadraient avec son horaire de cours.

[40] Le prestataire n'a soulevé aucun autre élément de preuve sur lequel la division générale aurait pu se fonder pour conclure qu'il était prêt à quitter sa formation pour occuper un emploi convenable.

[41] Le prestataire a aussi fait valoir qu'il avait suivi la formation en cybersécurité pour pouvoir se trouver un emploi. Il a dit qu'atteindre un autre niveau permettait d'accroître ses chances. Il laisse entendre que cela prouve son désir de retourner au travail le plus tôt possible.

[42] La division générale n'a pas mentionné pourquoi le prestataire avait suivi la formation.

[43] La Commission a décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler seulement parce qu'il suivait une formation plus avancée ou spécialisée dans le même domaine, sans avoir obtenu de recommandation. Elle avait admis la formation recommandée initialement et lui avait versé des prestations pendant qu'il la suivait, précisément pour améliorer son employabilité<sup>11</sup>. Rien ne laisse croire que la motivation du prestataire a changé entre le début de la formation recommandée et le moment où il a commencé des études non recommandées.

[44] Toutefois, la division générale n'a pas commis d'erreur de fait en ne mentionnant pas pourquoi le prestataire poussait sa formation à un autre niveau.

[45] La motivation du prestataire à suivre la formation est pertinente et est liée à son désir de retourner au travail. D'un autre côté, rien ne prouve que le prestataire n'aurait pas pu trouver du travail sans la formation supplémentaire, ni à quel point la formation supplémentaire augmentait ses chances de trouver du travail.

[46] Étant donné que la division générale a conclu qu'il n'aurait pas quitté sa formation pour accepter un emploi, le fait qu'il suivait une formation pour élargir ses débouchés a peu de poids pour prouver qu'il désirait retourner travailler « aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert ».

---

<sup>11</sup> Voir la section 10.12.0 du Guide de la détermination de l'admissibilité.

[47] Comme la preuve n'est pas si importante, je peux présumer que la division générale l'a examinée. La division générale n'est pas tenue de faire référence à chaque élément de preuve dont elle dispose<sup>12</sup>.

– **Les autres éléments de *Faucher***

[48] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas respecté le premier élément de la décision *Faucher*. La division générale ne commettrait pas nécessairement une erreur si elle concluait que le prestataire n'était pas disponible, en raison du premier élément seulement. Toutefois, la décision *Faucher* établit que la division générale doit tenir compte des trois éléments de *Faucher*, alors je vais aussi examiner les deux autres.

*Démarches de recherche d'emploi*

[49] La division générale a commis une erreur de fait dans sa façon d'analyser le deuxième élément de *Faucher*.

[50] La division générale a décidé que les démarches de recherche d'emploi du prestataire n'étaient pas suffisantes. Elle a fondé sa décision en partie sur la conclusion selon laquelle le prestataire avait limité sa recherche d'emploi aux secteurs des TI et de l'administration.

[51] La division générale a affirmé que la façon dont le prestataire avait limité sa recherche d'emploi était déraisonnable parce que les emplois en TI et en administration suivent « habituellement » un horaire du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h, et que le prestataire n'était pas disponible pendant ces heures en raison de ses études. Elle a dit qu'il aurait dû explorer les emplois qui s'adaptent aux horaires d'études, y compris les emplois ayant un horaire flexible ou atypique, de soir, de nuit ou de fin de semaine.

[52] Le prestataire n'est pas d'accord. Il fait valoir qu'il existe une [traduction] « énorme communauté de nomades numériques, en particulier dans le domaine des

---

<sup>12</sup> Voir les décisions *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82; et *Villeneuve c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 498.

TI », au sein de laquelle il peut travailler à distance. De plus, comme ses cours se donnaient de 8 h à 12 h, il croyait pouvoir occuper un tel poste à temps plein<sup>13</sup>.

[53] Que le prestataire ait raison ou non, la division générale ne disposait d'aucun élément qui prouvait qu'il avait postulé à des emplois offrant la flexibilité de « nomade numérique » qu'il a décrite. Elle n'avait pas non plus de preuve de la disponibilité générale de tels débouchés.

[54] D'un autre côté, aucun élément de preuve ne permettait à la division générale de déduire que les emplois en TI se déroulent « habituellement » du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h. Il ne s'agit pas d'un fait généralement reconnu qui permettrait à la division générale de simplement l'admettre sans preuve. Si des emplois en TI (ou en administration) aux horaires atypiques sont facilement disponibles, le fait que le prestataire se soit concentré sur ce genre d'emploi n'aurait peut-être pas eu beaucoup d'importance pour décider si ses démarches de recherche d'emploi étaient suffisantes.

[55] La division générale a commis une erreur parce qu'elle s'est fondée sur une conclusion que la preuve n'appuyait pas.

#### *Conditions personnelles qui limitaient indûment les perspectives d'emploi*

[56] La division générale a de nouveau tenu compte de l'horaire de cours du prestataire lorsqu'elle a analysé le troisième élément de *Faucher*. Elle a conclu que le prestataire avait limité indûment ses chances de retourner travailler en cherchant seulement un emploi qui cadrerait avec son horaire d'études. La division générale a décrit les exigences liées aux études du prestataire, y compris ses heures de cours ainsi que le temps qu'il consacrerait à ses travaux. Le prestataire n'a pas soutenu que la division générale avait mal compris ces faits.

[57] La division générale n'a pas non plus ignoré de preuve pertinente concernant la disponibilité du prestataire. Je remarque qu'elle n'a pas mentionné que le prestataire avait dit que ses cours étaient enregistrés et qu'il pouvait les écouter à tout moment.

---

<sup>13</sup> Voir les pages AD9-3 et AD9-4 du dossier d'appel.

Toutefois, le prestataire a précisé que la période de classe de 8 h à 12 h était obligatoire et qu'il aurait eu à [traduction] « faire une demande » pour savoir si le collège pouvait lui accorder une exemption s'il obtenait un emploi<sup>14</sup>.

[58] La division générale n'a pas commis d'erreur de fait en évaluant le troisième élément de *Faucher*.

[59] La division générale a commis une erreur dans sa façon d'évaluer l'un des trois éléments de *Faucher*, mais elle a conclu à juste titre que le prestataire ne respectait pas les deux autres éléments de *Faucher*. Par conséquent, son erreur n'a pas eu d'incidence sur sa décision.

[60] Le prestataire n'était pas disponible pour travailler du 5 mai au 25 juillet 2022 parce qu'il n'avait pas le désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert et parce qu'il a établi des conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances d'obtenir un emploi. Comme il n'était pas disponible, il n'avait pas droit aux prestations.

## Conclusion

[61] Je rejette l'appel du prestataire. J'ai trouvé des erreurs dans la décision de la division générale, mais elles ne changent pas le résultat.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

---

<sup>14</sup> Voir l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 16 min 15 s.