



[TRADUCTION]

Citation : *RN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1860

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

# **Décision**

**Appelante :** R. N.  
**Intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (468170) datée du 16 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Kristen Thompson  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 23 mai 2023  
**Personne présente à l'audience :** Appelante  
**Date de la décision :** Le 25 mai 2023  
**Numéro de dossier :** GE-22-3860

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec l'appelante.

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

[3] De plus, l'appelante n'a pas démontré que la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour réévaluer sa demande de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[4] La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 5 octobre 2020 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelant doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'il doit chercher 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. Par conséquent, elle doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire 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 dit qu'elle n'était pas disposée à accepter un emploi qui entraînait en conflit avec son horaire de cours. Elle soutient qu'elle peut imposer une inadmissibilité rétroactive même dans le cas où la formation de l'appelante a pu être initialement autorisée.

[7] L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'elle travaillait à temps partiel et qu'elle cherchait un autre emploi à temps partiel qui n'entraînait pas en conflit avec son horaire de cours. Elle affirme que la Commission n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour réévaluer sa demande de

prestations d'assurance-emploi – elle lui a donné à maintes reprises des renseignements sur ses études, elle s'est fait dire par des agents qu'elle était admissible à des prestations, et elle éprouve des difficultés financières.

## Question en litige

[8] L'appelante était-elle disponible pour travailler pendant ses études?

[9] La Commission a-t-elle agi de façon judiciaire lorsqu'elle a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour réévaluer sa demande de prestations d'assurance-emploi?

## Analyse

[10] Deux dispositions différentes de la loi exigent que les appelants démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler. La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible conformément à ces deux dispositions. L'appelante doit donc satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations.

[11] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'un appelant doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>1</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères qui contribuent à expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »<sup>2</sup>. Je vais examiner ces critères plus loin.

[12] Deuxièmement, la Loi dispose qu'un appelant doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable<sup>3</sup>. La jurisprudence énumère trois éléments qu'un appelant doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens<sup>4</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

---

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

<sup>2</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

<sup>3</sup> Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

<sup>4</sup> Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[13] La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux dispositions de la loi.

[14] De plus, la Cour d'appel fédérale a affirmé que les appelants qui étudient à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler<sup>5</sup>. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, nous pouvons supposer que les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve démontre qu'ils sont aux études à temps plein.

[15] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. Je déciderai ensuite si elle était disponible compte tenu des deux dispositions de la loi portant sur la disponibilité.

### **Présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein**

[16] La présomption selon laquelle les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler ne s'applique qu'aux étudiants à temps plein.

#### **– L'appelante ne conteste pas qu'elle est étudiante à temps plein**

[17] L'appelante admet qu'elle étudie à temps plein, et je ne vois aucune preuve indiquant le contraire. J'admets donc que l'appelante est aux études à temps plein.

[18] La présomption s'applique à l'appelante.

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

[19] L'appelante est étudiante à temps plein. Mais la présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut démontrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

---

<sup>5</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[20] L'appelante peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a déjà travaillé à temps plein pendant ses études<sup>6</sup>. Elle peut aussi établir l'existence de circonstances exceptionnelles dans son cas<sup>7</sup>.

[21] L'appelante affirme qu'elle n'a pas déjà travaillé à temps plein pendant ses études. Elle affirme qu'elle travaillait à temps partiel et qu'elle cherchait un autre emploi à temps partiel qui n'entraîne pas en conflit avec son horaire de cours.

[22] La Commission affirme que l'appelante n'a pas réfuté la présomption. Elle dit que son intention principale était de terminer ses études. Elle dit qu'elle n'était pas disposée à accepter un emploi qui entraîne en conflit avec son horaire de cours.

[23] L'appelante affirme qu'elle étudie à temps plein dans une université et que la plupart de ses cours étaient en ligne et enregistrés. Elle ajoute avoir reçu des notes de participation pour avoir assisté à des classes dirigées, mais pas à des cours magistraux.

[24] L'appelante affirme qu'elle travaillait à temps partiel dans une épicerie les fins de semaine.

[25] Je conclus que l'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler, car elle n'a pas par le passé travaillé à temps plein pendant ses études et il n'y a aucune circonstance exceptionnelle.

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

[26] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore dit comment la présomption et les articles de la loi portant sur la disponibilité sont liés entre eux. Comme ce n'est pas clair, je vais poursuivre et trancher à la lumière des articles de la loi portant sur la disponibilité, même si j'ai déjà conclu que l'appelante est présumée ne pas être disponible.

---

<sup>6</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>7</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

## Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[27] Le premier article de la loi que je vais examiner mentionne que les appelants doivent prouver que leurs démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables<sup>8</sup>.

[28] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables<sup>9</sup>. Je dois établir si ses démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué de chercher un emploi convenable.

[29] Je dois également tenir compte des démarches effectuées par l'appelante pour trouver un emploi. Le *Règlement* dresse une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples<sup>10</sup> :

- la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation;
- la communication avec des employeurs éventuels;
- la présentation de demandes d'emploi;
- la participation à des entrevues.

[30] La Commission affirme que l'appelante n'a pas fait assez de démarches pour tenter de trouver un emploi. Elle affirme que, dans ses questionnaires de formation, l'appelante a dit qu'elle ne faisait aucune démarche pour trouver un emploi. Elle ajoute que ses déclarations ultérieures selon lesquelles elle cherchait un emploi ne sont pas crédibles. Elle affirme qu'elle n'a pas effectué de recherche d'emploi sérieuse. Elle soutient qu'elle n'était pas disposée à arrêter ses études pour accepter un emploi.

[31] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle a remis son curriculum vitae à de nombreux magasins et qu'elle a consulté une offre d'emploi sur le site Web de son école. Elle affirme que ses démarches étaient suffisantes pour prouver qu'elle était disponible pour travailler.

---

<sup>8</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

<sup>9</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

<sup>10</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

[32] L'appelante fait valoir qu'elle a préparé un curriculum vitæ et une lettre de présentation.

[33] Elle affirme qu'elle travaillait à temps partiel dans une épicerie les fins de semaine. Elle dit qu'elle cherchait un autre emploi à temps partiel et qu'elle était disponible le soir et la fin de semaine, une fois ses cours terminés.

[34] L'appelante affirme qu'elle a présenté une demande d'emploi dans de nombreuses épiceries, d'autres magasins et un café-restaurant. Elle soutient qu'elle a remis des curriculum vitæ une fois toutes les deux ou trois semaines et qu'il n'y avait pas beaucoup de possibilités d'emploi en raison de la pandémie de COVID-19.

[35] L'appelante affirme qu'elle a également consulté des offres d'emploi sur le site Web de son école.

[36] Elle dit que personne ne l'a rappelée.

[37] Dans ses questionnaires, l'appelante a dit qu'elle n'avait fait aucune démarche pour trouver un emploi<sup>11</sup>. À l'audience, elle a affirmé que les instructions du questionnaire n'étaient pas claires pour elle. Elle dit qu'elle essayait de trouver un emploi.

[38] Comme l'a dit la Cour d'appel fédérale, le fait pour un appelant de demeurer dans la population active pendant ses études ne signifie pas qu'il est disponible pour travailler; l'appelant ne doit pas restreindre sa disponibilité de façon à limiter indûment ses chances d'occuper un emploi<sup>12</sup>.

[39] La jurisprudence nous enseigne aussi que peu importe la faible probabilité de succès qu'un appelant estime avoir dans ses recherches d'emploi, la *Loi* est conçue de telle sorte que seuls ceux qui sont véritablement sans emploi et activement à la recherche d'un travail sont admissibles aux prestations<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Voir les pages GD3-14, 3-19 et 3-25.

<sup>12</sup> Voir l'arrêt *Canada c Gagnon*, 2005 CAF 321.

<sup>13</sup> Voir *Cornelissen-O'Neill*, A-652-93; CUB 13957.

[40] Je conclus que l'appelante n'a pas prouvé que ses démarches de recherche d'emploi étaient raisonnables et habituelles. Je me fonde sur le témoignage de l'appelante, que j'ai trouvé crédible, lorsqu'elle a dit qu'elle tentait de trouver un emploi et que les instructions du questionnaire n'étaient pas claires pour elle. Toutefois, ses démarches n'ont pas été soutenues, puisqu'elle n'a distribué son curriculum vitæ qu'une fois toutes les deux ou trois semaines.

### **Capable de travailler et disponible à cette fin**

[41] Je dois décider si l'appelante était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable<sup>14</sup>. La jurisprudence énonce trois facteurs dont je dois tenir compte pour trancher cette question. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants<sup>15</sup> :

- a) Elle voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

[42] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois me pencher sur l'attitude et la conduite de l'appelante<sup>16</sup>.

#### **– Désir de retourner sur le marché du travail**

[43] L'appelante a démontré qu'elle voulait reprendre le travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

---

<sup>14</sup> Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

<sup>15</sup> Ces trois éléments figurent dans l'arrêt *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 simple dans la présente décision.

<sup>16</sup> Deux arrêts tirés de la jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[44] L'appelante affirme qu'elle travaillait à temps partiel et qu'elle essayait de trouver un autre emploi à temps partiel qui n'entraîne pas en conflit avec son horaire de cours.

[45] Elle signale qu'après la fin de la mesure d'urgence liée à la pandémie de COVID-19, elle a pu trouver et occuper deux emplois. Depuis octobre 2022, elle dit travailler 14 heures par semaine comme ambassadrice communautaire et effectuer trois quarts de travail de 6 heures le soir dans un café-restaurant.

[46] Je me fonde sur le témoignage de l'appelante pour conclure qu'elle voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

[47] L'appelante n'a effectué aucune démarche pour trouver un emploi convenable.

[48] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour statuer sur ce deuxième élément. À l'égard de cet élément, la liste est fournie à titre indicatif seulement<sup>17</sup>.

[49] Les démarches de l'appelante pour trouver un nouvel emploi ont consisté notamment à préparer un curriculum vitae, à présenter une demande d'emploi dans les magasins toutes les deux ou trois semaines et à examiner des offres d'emploi sur le site Web de son école. J'ai expliqué ces motifs précédemment lorsque j'ai examiné la question de savoir si l'appelante a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[50] Ces démarches n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur parce qu'elles n'ont pas été soutenues – elle n'a pas cherché activement un emploi sur une base quotidienne, voire hebdomadaire.

---

<sup>17</sup> Je ne suis pas liée par la liste des démarches de recherche d'emploi pour décider du deuxième élément. Je m'en sers uniquement à titre indicatif.

– **Conditions pouvant limiter indûment les chances de retourner au travail**

[51] L'appelante a établi des conditions personnelles qui pourraient avoir limité indûment ses chances de retourner au travail.

[52] L'appelante affirme qu'elle n'était pas disposée à quitter ses études pour occuper un emploi. Elle dit qu'elle cherchait un emploi qui n'entraîne pas en conflit avec son horaire de cours – les soirs de semaine et les fins de semaine.

[53] Suivant la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, un appelant doit être disponible pendant les heures normales de chaque jour ouvrable de la semaine. De plus, le fait de restreindre la disponibilité à certaines heures seulement certains jours de la semaine, y compris les soirs et les fins de semaine, constitue une limitation de la disponibilité pour travailler et une condition personnelle pouvant limiter indûment les chances de retourner au travail<sup>18</sup>.

[54] Dans une décision récente de la division d'appel, le Tribunal a déclaré qu'une appelante n'était pas disponible parce qu'elle n'était disponible pour travailler qu'en dehors de ses heures d'école (les soirs de semaine et les fins de semaine) et qu'elle n'était pas disposée à abandonner son cours pour accepter un emploi à temps plein<sup>19</sup>.

[55] Je conclus que l'appelante a établi des conditions personnelles qui pourraient avoir limité indûment ses chances de retourner au travail, car elle n'était disponible pour travailler qu'en dehors de ses heures d'école les soirs et les fins de semaine.

– **Donc, l'appelante est-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[56] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées sur les trois éléments, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

---

<sup>18</sup> Voir *Vezina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198; *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>19</sup> Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c CB*, 2022 TSS 1017.

## **Les pouvoirs discrétionnaires de la Commission de réévaluer**

[57] L'appelante soutient que la Commission n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour réévaluer sa demande de prestations d'assurance-emploi. Elle affirme qu'elle lui a donné à plusieurs reprises des informations sur ses études. Elle affirme avoir appelé la Commission à plusieurs reprises et s'être fait dire par des agents qu'elle était admissible à des prestations.

[58] L'appelante affirme qu'elle avait besoin des prestations pour survivre. Elle affirme qu'elle vivait dans un centre d'itinérance pour jeunes et qu'elle devait payer ses propres dépenses, y compris les frais de scolarité, sans le soutien de sa famille.

[59] La Commission affirme qu'elle peut imposer une inadmissibilité rétroactive même dans le cas où la formation a pu être initialement autorisée. Elle ajoute qu'elle peut demander des éléments de preuve pour que l'appelante prouve sa disponibilité.

[60] Lorsqu'elle révisé une décision, la Commission doit exercer son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire. Le Tribunal peut annuler une décision discrétionnaire si, par exemple, une personne peut établir que la Commission<sup>20</sup> :

- a agi de mauvaise foi;
- a agi dans un but ou pour un motif irrégulier;
- a pris en compte un facteur non pertinent;
- a négligé un facteur pertinent;
- a agi de manière discriminatoire.

[61] Dans une décision récente de la division d'appel, le Tribunal a déclaré que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a évalué un trop payé, car l'appelante n'a pas été en mesure de confirmer sa disponibilité

---

<sup>20</sup> Voir *SF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1095; *Canada (Procureur général) c Purcell*, 1995 CanLII 3558 (CAF).

pendant ses études à temps plein pendant la pandémie, même si elle a agi de bonne foi et a signalé à plusieurs reprises à la Commission qu'elle suivait une formation<sup>21</sup>.

[62] Dans une autre décision de la division d'appel, le Tribunal a déclaré que le délai mis par la Commission, tout au long de la pandémie, pour réévaluer les prestations d'un appelant n'était pas suffisamment long pour que l'on puisse soutenir qu'elle avait agi de mauvaise foi, de manière discriminatoire ou à des fins illégitimes<sup>22</sup>.

[63] Je suis sensible à la situation de l'appelante. Je conclus toutefois que la Commission a exercé ses pouvoirs discrétionnaires de réévaluer l'admissibilité de l'appelante à des prestations d'assurance-emploi de façon judiciaire. À l'audience, l'appelante n'a pas fourni de faits nouveaux et pertinents qui n'étaient pas déjà connus de la Commission. Par exemple, la Commission a abordé la situation financière de l'appelante dans ses observations<sup>23</sup>. Il n'y a aucune preuve qu'elle a agi de mauvaise foi, dans un but inapproprié ou d'une manière discriminatoire.

## **Conclusion**

[64] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus qu'elle ne peut pas toucher de prestations d'assurance-emploi.

[65] C'est donc dire que l'appel est rejeté.

Kristen Thompson

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

---

<sup>21</sup> Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 253.

<sup>22</sup> Voir *IP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 786.

<sup>23</sup> Voir les pages GD4-3 et 4.