[TRADUCTION]

Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1606

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

Décision

Partie appelante :	A. D.
Représentante ou représentant :	T. D.
Partie intimée :	Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :	Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (653865) datée du 7 mai 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :	Audrey Mitchell
Mode d'audience :	Par écrit
Date de la décision :	Le 12 août 2024
Numéro de dossier :	GE-24-1945

Décision

[1] L’appel est rejeté avec des modifications. Je ne suis pas d’accord 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] L’appelante a reçu une rémunération. La Commission de l’assurance-emploi du Canada a correctement réparti cette rémunération sur les semaines où l’appelante a travaillé pour son employeur.

Aperçu

[4] La Commission a décidé que l’appelante est inadmissible au bénéfice des prestations régulières d’assurance-emploi du 1er mars 2021 au 28 juin 2021 et du 7 septembre 2021 au 11 février 2022 parce qu’elle n’était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d’assurance-emploi, une personne doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la personne doit 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 pour travailler parce qu’elle était aux études à temps plein.

[7] L’appelante n’est pas d’accord et affirme que des circonstances exceptionnelles dues à la pandémie de COVID-19 lui ont permis de chercher un emploi à temps plein là où elle travaillait à temps partiel et à d’autres endroits.

[8] L’appelante a été payée pour le travail qu’elle a effectué pour l’employeur. Cependant, la Commission affirme qu’elle n’a pas déclaré toute sa rémunération. Elle a décidé que cet argent était une rémunération au sens de la loi parce qu’il s’agissait d’un salaire.

[9] La loi prévoit que toute la rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne l’a reçue[1].

[10] La Commission a réparti la rémunération de l’appelante sur les semaines où elle a travaillé pour l’employeur.

[11] L’appelante est d’accord avec la Commission sur le fait que le salaire que son employeur lui a versé est une rémunération. Cependant, elle affirme que la Commission n’a pas réparti cette rémunération correctement.

Questions en litige

[12] L’appelante était-elle disponible pour travailler pendant ses études?

[13] L’appelante a-t-elle reçu un salaire et s’agit-il d’une rémunération?

[14] Si ce salaire est une rémunération, la Commission a-t-elle réparti cette rémunération correctement?

Analyse

Disponibilité pour travailler pendant les études

[15] Il y a deux articles de loi qui exigent qu’une personne qui demande des prestations démontre qu’elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que l’appelante était inadmissible selon ces deux articles. Elle doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

---

[1] Voir l’article 36 du *Règlement sur l’assurance-emploi*.

[16] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit que la personne doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable[2]. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce des critères qui aident à expliquer ce que signifie des « démarches habituelles et raisonnables[3] ».

[17] La Commission affirme qu'elle a déclaré l'appelante inadmissible au titre de l'article 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle est disponible pour travailler. Dans ses observations, elle dit qu'elle peut demander à une personne de prouver qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[18] Les notes de la Commission ne montrent pas qu'elle a demandé à l'appelante de prouver sa disponibilité en envoyant un dossier de recherche d'emploi détaillé.

[19] J'estime que la division d'appel a rendu une décision convaincante sur l'inadmissibilité au titre de l'article 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle y explique que la Commission peut demander à une personne de prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi et la déclarer inadmissible au bénéfice des prestations si elle ne se conforme pas à cette demande. Cependant, la Commission doit d'abord demander à la personne de fournir cette preuve et lui préciser le type de preuve qui satisfera à ses exigences[4].

[20] Je constate que la Commission n'a pas demandé à l'appelante de fournir son dossier de recherche d'emploi pour prouver sa disponibilité. Par conséquent, je ne peux pas conclure qu'elle est inadmissible au bénéfice des prestations selon cet article de loi.

[21] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable[5]. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la

---

[2] Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
[3] Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.
[4] Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688.
[5] Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens[6]. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[22] La Commission a jugé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'est pas disponible pour travailler selon cet article de loi.

[23] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler[7]. C'est ce qu'on appelle la présomption de non-disponibilité. Autrement dit, on peut supposer qu'une personne n'est pas disponible pour travailler lorsque la preuve montre qu'elle étudie à temps plein.

[24] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vérifierai si elle était disponible pour travailler selon l'article de loi portant sur la disponibilité.

Présomption que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[25] La présomption de non-disponibilité ne s'applique qu'aux personnes aux études à temps plein.

– **L'appelante étudiait à temps plein**

[26] L'appelante reconnaît qu'elle étudiait à temps plein et je ne vois aucun élément de preuve du contraire. J'admets donc qu'elle étudiait à temps plein.

[27] La présomption de non-disponibilité s'applique à elle.

– **L'appelante étudiait à temps plein**

[28] L'appelante étudiait à temps plein. Cependant, la présomption de non-disponibilité peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut montrer qu'elle ne s'applique

[6] Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.
[7] Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

pas). La Cour d'appel fédérale affirme que je dois effectuer une analyse contextuelle pour décider si l'appelante a réfuté la présomption de non-disponibilité[8].

[29] L'appelante déclare qu'en raison de circonstances exceptionnelles liées à la pandémie de COVID-19, elle a été en mesure de chercher un emploi à temps plein.

[30] La Commission estime que malgré les déclarations de l'appelante selon lesquelles elle était capable de travailler à temps plein et disponible pour le faire pendant ses études, ses démarches de recherche d'emploi ne montrent pas qu'elle voulait trouver un emploi le plus tôt possible. La Commission ajoute que l'appelante n'était pas disposée à abandonner ses études, mais qu'elle souhaitait travailler après ses cours et la fin de semaine.

[31] Je conclus que l'appelante n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité.

[32] L'appelante a demandé des prestations en raison d'un manque de travail. Elle a précisé à la Commission qu'elle avait demandé des prestations parce que ses heures de travail avaient été réduites.

[33] Dans sa demande de prestations, l'appelante a dit qu'elle ne suivait pas et ne suivrait pas de cours ou de programme de formation. Par la suite, elle a rempli un questionnaire de formation dans lequel elle a déclaré qu'elle était étudiante à temps plein au secondaire. Elle a déclaré qu'elle consacrait de 15 à 24 heures par semaine à ses études et qu'elle devait assister aux cours prévus à l'horaire. Lorsqu'on lui a demandé ce qu'elle ferait si elle trouvait un emploi à temps plein qui entrait en conflit avec ses études, l'appelante a répondu qu'elle modifierait son horaire de cours pour accepter l'emploi.

[34] L'appelante a également rempli un formulaire d'information sur ses cours[9] et un questionnaire sur l'admissibilité aux prestations régulières[10].

---

[8] Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.
[9] Voir les pages GD3-25 et GD3-26 du dossier d'appel.
[10] Voir les pages GD3-27 et GD3-28.

[35] Dans le formulaire d'information sur ses cours, l'appelante a donné des détails sur ses études secondaires pendant les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022, lorsqu'elle était respectivement en 9e année et en 10e année. Elle a déclaré qu'elle consacrait de 25 à 30 heures par semaine à ses études et qu'elle suivait des cours du lundi au vendredi, de 9 h à 15 h. L'appelante a ajouté qu'elle avait l'intention de trouver un emploi à temps plein pendant ses études et qu'elle modifierait son horaire de cours pour l'accepter.

[36] L'appelante a déclaré qu'elle travaillait à temps partiel depuis juillet 2020. Elle a travaillé comme commis de magasin pour la même entreprise, jusqu'à 24 heures par semaine. Pour cette raison, elle a dit qu'elle était prête à travailler comme commis de magasin et dans la vente au détail.

[37] Dans le questionnaire sur l'admissibilité aux prestations régulières, l'appelante a déclaré qu'elle ne pouvait pas travailler de 9 h à 15 h les jours où elle avait des cours. Dans le formulaire d'information sur ses cours, elle a affirmé qu'étant donné son horaire de cours, elle était disposée à travailler du lundi au vendredi de 15 h à 22 h ainsi que le samedi et le dimanche de 8 h à 23 h.

[38] L'appelante a dit qu'elle avait communiqué avec trois entreprises. Elle a rempli un formulaire dans lequel elle a décrit ses démarches de recherche d'emploi. Elle a postulé à un emploi le 19 mars 2021, puis à un autre le 8 juin 2021. La troisième entreprise avec laquelle l'appelante a communiqué est celle où elle dit avoir travaillé à temps partiel. Elle a déclaré qu'elle avait tenté sans succès à plusieurs reprises d'obtenir un emploi à temps plein dans cette entreprise.

[39] Je conclus que l'appelante a déjà travaillé tout en étudiant. J'accepte son témoignage quant au fait qu'elle a travaillé entre 4 et 20 heures par semaine de juillet 2020 à février 2021, et jusqu'à 24 heures par semaine à compter de mars 2021. Cependant, je juge qu'elle n'a pas travaillé assez régulièrement les jours de semaine pendant ses études pour réfuter la présomption de non-disponibilité.

[40] L’appelante a commencé à travailler environ huit mois avant le début de sa période de prestations. Elle a dit qu’elle avait travaillé à temps plein pendant les étés de 2023 et de 2024, après les périodes en question. Cela signifie que l’appelante a travaillé à temps partiel tout en étudiant pendant six mois.

[41] L’appelante a affirmé dans le formulaire d’information sur ses cours qu’elle ne travaillait généralement pas du lundi au vendredi et qu’elle ne travaillait habituellement pas pendant la journée. Je reconnais qu’une personne peut prouver qu’elle est disponible pour travailler selon un horaire autre que la semaine traditionnelle du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h. Cependant, je considère que la déclaration de l’appelante selon laquelle elle ne travaillait généralement pas du lundi au vendredi signifie qu’elle travaillait habituellement la fin de semaine. Travailler pendant six mois principalement la fin de semaine tout en étudiant n’est pas suffisant pour réfuter la présomption de non-disponibilité.

[42] L’appelante a déclaré qu’elle suivait ses cours au secondaire en personne et en ligne. Elle a expliqué que s’il n’y avait pas de cas de COVID-19 et qu’elle se sentait en sécurité, elle assistait aux cours en personne. Sinon, elle suivait ses cours en ligne. Cependant, elle a déclaré avoir assisté la plupart du temps à ses cours en personne, même si elle n’y était pas obligée, parce que tout le matériel pédagogique, les cours, les examens et les dissertations étaient disponibles en ligne.

[43] J’ai demandé à l’appelante quand elle était disponible pour travailler compte tenu de son horaire de cours. Elle a répondu qu’elle était disponible à toute heure du jour et tous les jours de la semaine. Elle a affirmé qu’elle n’avait pas dit qu’elle ne pouvait pas travailler du lundi au vendredi, de 9 h à 15 h, et elle a fait référence aux pages GD3-20 et GD3-25 du dossier de révision de la Commission. Cependant, le questionnaire sur l’admissibilité aux prestations régulières qu’elle a rempli lui demandait s’il y avait des heures chaque jour où elle ne pouvait pas ou ne voulait pas travailler. L’appelante a répondu de 9 h à 15 h les jours où elle avait des cours[11].

[11] Voir la page GD3-27.

[44] J’estime que les renseignements fournis par l’appelante dans le formulaire d’information sur ses cours et le questionnaire sur l’admissibilité aux prestations régulières sont cohérents. Dans le formulaire d’information, l’appelante a déclaré qu’elle était disposée à travailler de 15 h à 22 h. Je juge que cela concorde avec sa déclaration dans le questionnaire sur l’admissibilité aux prestations régulières selon laquelle elle ne pouvait pas ou ne voulait pas travailler de 9 h à 15 h les jours où elle avait des cours. J’accorde donc plus d’importance aux renseignements contenus dans ces documents qu’à la déclaration de l’appelante selon laquelle elle pouvait travailler à toute heure du jour et tous les jours de la semaine.

[45] Compte tenu de ce qui précède, malgré sa déclaration selon laquelle elle modifierait son horaire de cours si elle trouvait un emploi qui entrait en conflit avec ses études, je juge qu’il est plus probable qu’improbable qu’elle ne l’aurait pas fait. De plus, l’appelante n’a pas dit qu’elle était prête à abandonner ses études pour accepter un emploi. J’estime que cela démontre que sa priorité était ses études secondaires.

[46] L’appelante a déclaré avoir cherché un emploi à temps plein en 2021 et en 2022 pendant la pandémie de COVID-19 puisque ses cours étaient disponibles en ligne. Cependant, à part demander de temps en temps à son employeur de lui accorder plus d’heures pour pouvoir travailler à temps plein, elle n’a postulé qu’à un emploi le 19 mars 2021 et à un autre le 8 juin 2021.

[47] Je ne doute pas que l’appelante avait la possibilité de faire ses travaux scolaires en ligne pour pouvoir travailler à temps plein pendant la journée. Cependant, je ne crois pas que ses efforts corroborent son intention déclarée de le faire.

[48] L’employeur de l’appelante a déclaré qu’il ne lui aurait pas donné un horaire à temps plein parce qu’elle était aux études[12]. J’en déduis que l’appelante, en continuant à travailler à temps partiel, aurait probablement continué à travailler principalement les fins de semaine, comme elle l’avait fait dans le passé.

[12] Voir la page GD3-30.

[49] L’appelante a déclaré que son employeur ne lui avait pas dit qu’elle ne pouvait pas obtenir d’horaire à temps plein parce qu’elle était aux études. Elle a affirmé que l’employeur lui avait dit qu’il n’avait pas d’heures additionnelles à lui donner. Que son employeur lui ait expliqué ou non pourquoi il ne lui accordait pas plus d’heures, je ne trouve pas que les tentatives répétées de l’appelante pour en obtenir étaient réalistes si l’employeur continuait à rejeter ses demandes.

[50] Je ne considère donc pas que la flexibilité de l’horaire scolaire de l’appelante pendant la pandémie soit une circonstance exceptionnelle lui permettant de réfuter la présomption de non-disponibilité. En effet, l’appelante n’a pas déployé suffisamment d’efforts réalistes pour profiter de la flexibilité de son emploi du temps.

[51] L’appelante a cité trois décisions du Tribunal de la sécurité sociale et une décision de la Cour d’appel fédérale qui, selon elle, ressemblent beaucoup à sa situation. Après avoir lu ces décisions, je ne suis pas convaincue qu’elles soient à ce point semblables à sa situation pour que je puisse conclure qu’elle a réfuté la présomption de non-disponibilité.

[52] Dans la première décision, la division générale du Tribunal a conclu qu’une étudiante à temps plein au secondaire avait prouvé qu’elle était disponible pour travailler[13]. Cependant, j’estime que les faits de cette affaire sont quelque peu différents de la situation de l’appelante. La prestataire est allée déposer son curriculum vitae chez 6 employeurs sur une période de 10 mois et est ensuite retournée voir chacun d’entre eux. Elle a aussi accumulé plus 100 absences à l’école au cours de l’année scolaire parce qu’elle avait choisi de travailler plutôt que d’étudier.

[53] En revanche, l’appelante a seulement postulé à deux emplois et demandé plus d’heures de travail à son employeur. Elle a ajouté qu’elle ne pouvait pas et ne voulait pas travailler pendant ses heures de cours.

---

[13] Voir la décision *RM c Commission de l’assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 157.

[54] Dans la deuxième décision citée par l'appelante, la division d'appel du Tribunal a conclu qu'un étudiant à temps plein avait prouvé qu'il était disponible pour travailler[14]. Elle a jugé qu'il avait déjà travaillé tout en étant aux études et qu'il cherchait un emploi offrant les mêmes conditions.

[55] La division d'appel s'est appuyée sur une conclusion de la décision *Page* que l'appelante a également citée[15]. Dans cette décision, il a été jugé qu'une capacité démontrée de conserver un emploi à temps partiel à long terme tout en étudiant à temps plein constitue une circonstance exceptionnelle suffisante pour réfuter la présomption de non-disponibilité.

[56] Dans l'affaire *Page*, le prestataire avait souvent travaillé jusqu'à 30 heures par semaine avant sa mise à pied et pendant ses études avant la pandémie. De plus, il avait travaillé pendant plusieurs années alors qu'il était aux études à temps plein. Je juge que l'appelante n'a pas démontré qu'elle a travaillé régulièrement à temps partiel sur une longue période tout en étant aux études, comme je l'ai déjà expliqué. Je conclus donc que sa situation est différente de celle de l'affaire *Page*.

[57] Dans la troisième décision citée par l'appelante, la division d'appel du Tribunal a conclu qu'une étudiante à temps plein n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler[16]. La division d'appel a conclu que la prestataire était disposée à travailler seulement les fins de semaine pendant ses études. La prestataire avait également trouvé un emploi où elle travaillait quelques heures dans la semaine, ce qui concordait avec ses déclarations selon lesquelles elle ne cherchait qu'un emploi à temps partiel ou occasionnel pour pouvoir se concentrer sur ses études.

[58] J'ai déjà conclu que la déclaration de l'appelante selon laquelle elle ne travaillait généralement pas du lundi au vendredi signifie qu'elle travaillait habituellement la fin de semaine. Je suis donc d'accord avec l'appelante pour dire que sa situation est semblable à celle de la dernière affaire. Cependant, comme je l'ai déjà mentionné, la

---

[14] Voir la décision *AE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 112.
[15] Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.
[16] Voir la décision *PN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 108.

division d'appel a conclu que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[59] L'appelante n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité.

[60] Je vais maintenant me prononcer sur l'article de loi qui traite de la disponibilité.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[61] Je dois aussi vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable[17]. La jurisprudence établit trois éléments que je dois prendre en compte pour rendre ma décision. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes :[18]

a) qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;

b) qu'elle fait des efforts pour trouver un emploi convenable;

c) qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner travailler.

[62] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en compte l'attitude et la conduite de l'appelante[19].

– Désir de retourner travailler

[63] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.

[64] Comme je l'ai mentionné plus haut, l'appelante a dit avoir demandé des prestations d'assurance-emploi pour compenser la baisse du revenu qu'elle touchait de

---

[17] Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
[18] 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 et simple dans la présente décision.
[19] Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

son emploi à temps partiel après la réduction de ses heures de travail. Elle a dit avoir fait des efforts continus pour obtenir plus d'heures de travail de son employeur. Je vais évaluer plus loin si les efforts qu'elle a déployés pour trouver du travail étaient suffisants. Cependant, je suis convaincue que ces efforts sont suffisants pour répondre aux exigences de cet élément.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[65] L'appelante n'a pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[66] Le formulaire de demande de prestations dresse la liste de certaines activités de recherche d'emploi auxquelles une personne est censée se livrer pour augmenter ses chances de trouver du travail[20]. Comme je l'ai mentionné plus haut, l'appelante a rempli un formulaire dans lequel elle a décrit ses démarches de recherche d'emploi et l'a envoyé à la Commission.

[67] J'ai demandé à l'appelante si elle avait postulé à des emplois entre le 28 février 2021 et le 1er février 2022 autres que ceux énumérés dans ce formulaire. Elle a déclaré qu'elle demandait régulièrement plus d'heures à son employeur. Elle a ajouté qu'elle avait fait du réseautage auprès de membres de sa famille, d'amis et dans sa collectivité. Elle avait aussi consulté le site Web Guichet-Emplois chaque semaine pour trouver des offres d'emploi.

[68] J'estime que l'appelante s'est adonnée à certaines des activités de recherche d'emploi énumérées dans la loi. Cependant, je ne pense pas que ses efforts aient été suffisants.

[69] La Commission a souligné que les informations sur le marché du travail indiquaient que 17 emplois étaient affichés dans la région où vit l'appelante. La Commission a déclaré qu'elle vit dans une région très rurale et qu'elle est censée chercher du travail dans les zones où la plupart des résidentes et résidents de sa collectivité se rendent pour travailler.

---

[20] Voir la liste des activités de recherche d'emploi à la page GD3-12.

[70] J’ai interrogé l’appelante sur ce que montraient les informations sur le marché du travail. Elle a déclaré qu’elle n’aurait été admissible à aucun de ces emplois parce qu’elle avait 15 ans. Elle a ajouté que le seul emploi qui figurait sur la liste qui aurait pu être lié à ses compétences de caissière était celui dans le domaine du service à la clientèle.

[71] L’appelante a déclaré dans son questionnaire sur l’admissibilité aux prestations régulières qu’elle possédait une voiture. Elle a mentionné deux endroits dans sa province où elle cherchait du travail. La Commission a inclus ces endroits dans sa recherche sur le site Web Guichet-Emplois. J’estime que si l’appelante n’était qualifiée pour aucun des emplois dans les deux endroits où elle cherchait du travail, elle aurait pu élargir sa recherche à d’autres régions si son intention était de trouver un emploi à temps plein.

[72] Outre le fait qu’elle a demandé à son employeur d’augmenter ses heures de travail, l’appelante a seulement postulé à un emploi en mars 2021 et à un autre en août 2021. J’ai donc interrogé l’appelante au sujet de l’argument de la Commission selon lequel ses démarches de recherche d’emploi ne prouvaient pas qu’elle était capable de travailler à temps plein et disponible pour le faire. Dans sa réponse, l’appelante s’est demandé ce qui était suffisant et ce qu’elle devait faire de plus.

[73] J’estime que si l’appelante voulait obtenir un emploi régulier à temps partiel, il ne suffisait pas de postuler à deux emplois et de demander périodiquement à son employeur de lui donner plus d’heures de travail, d’autant plus que cela ne fonctionnait pas. Je tire cette conclusion en tenant compte du fait que les emplois ont pu être plus difficiles à trouver pendant la pandémie.

[74] J’estime que la recherche d’emploi effectuée par la Commission sur le site Web Guichet-Emplois montre qu’il y avait probablement plus d’emplois auxquels l’appelante aurait pu postuler au cours de la période en question que les deux auxquels elle a postulé. Je juge aussi que si elle n’avait pas trouvé d’emploi dans les régions qu’elle préférait, elle aurait pu en chercher dans d’autres régions.

[75] Je reconnais que l’appelante a fait des efforts pour travailler à temps plein pour son employeur. Cependant, celui-ci a dit qu’il ne lui accorderait pas d’horaire à temps plein parce qu’elle était étudiante. Je ne pense donc pas qu’il soit réaliste pour l’appelante de compter sur cet employeur pour obtenir un emploi régulier à temps partiel en semaine ou l’emploi à temps plein qu’elle a déclaré vouloir.

[76] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que les efforts de l’appelante n’étaient pas suffisants pour répondre aux exigences de ce deuxième élément.

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

[77] L’appelante a établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[78] J’ai déjà conclu que l’appelante n’a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant ses études. Elle a déclaré qu’il n’était pas pertinent que la Commission lui demande si elle était prête à abandonner ses études si elle trouvait un emploi à temps plein, car elle n’était pas obligée de les abandonner; elle aurait pu adapter son horaire. Je ne suis pas d’accord pour dire que la question de la Commission n’est pas pertinente. Elle vise à savoir quelle est la priorité de l’appelante, soit le travail ou les études.

[79] Je reconnais qu’il est possible que l’appelante ait voulu travailler davantage pendant les périodes en question parce que son horaire de cours était plus flexible. Cependant, il ressort de sa recherche d’emploi limitée et très locale, même si elle n’a pas été en mesure de travailler davantage en respectant son horaire de cours, que sa priorité était ses études. Et cela se comprend.

[80] Je conclus donc que le choix de l’appelante de poursuivre ses études, bien que compréhensible, a pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

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

[81] Selon mes conclusions précédentes, je suis d’avis 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.

Vérification rétroactive de la disponibilité

[82] Dans son avis d’appel, l’appelante a affirmé que la décision de lui refuser des prestations était injuste et que la Commission n’avait pas respecté la loi en ce qui concerne la preuve qu’elle avait présentée.

[83] L’appelante n’a pas expressément remis en question la décision de la Commission de vérifier sa disponibilité pour travailler après lui avoir versé des prestations, alors qu’elle savait déjà qu’elle était aux études. Je vais cependant examiner si la Commission pouvait le faire et, dans l’affirmative, si elle l’a fait de façon judiciaire.

[84] En réponse à la pandémie mondiale de COVID-19, le gouvernement du Canada a modifié la *Loi sur l’assurance-emploi* en prenant une série d’arrêtés d’urgence. Ces arrêtés d’urgence visaient à ajouter de nouvelles dispositions à la *Loi* ou à adapter ou à rendre inapplicables certaines de ses dispositions existantes[21].

[85] En vertu de l’arrêté d’urgence no 10, la *Loi sur l’assurance-emploi* a été modifiée par l’ajout d’un nouvel article. Ce nouvel article permettait à la Commission de vérifier la disponibilité des personnes qui suivent une formation non dirigée même après que des prestations avaient été versées[22]. Il fait référence à l’article 18 de la *Loi* qui concerne la disponibilité pour travailler.

[86] L’appelante a demandé des prestations d’assurance-emploi le 11 mars 2021. La Commission a déclaré qu’elle avait établi une période de prestations commençant le 28 février 2021. Cependant, la Commission a décidé que l’appelante n’avait pas prouvé

[21] Voir l’article 153.3(1) de la *Loi sur l’assurance-emploi*.
[22] Voir l’article 153.161 de la *Loi sur l’assurance-emploi*.

sa disponibilité pour travailler pendant ses études. Elle l'a fait après lui avoir versé des prestations. Il en est résulté un trop-payé de prestations.

[87] Dans ses observations, la Commission a expliqué que pendant la pandémie de COVID-19, elle a reporté l'évaluation de l'admissibilité aux prestations des personnes qui déclaraient être aux études pour traiter les demandes plus rapidement. Cela signifiait toutefois qu'elle allait vérifier l'admissibilité de ces personnes après leur avoir versé des prestations[23]. En raison du moment où l'appelante a demandé des prestations et de la date de début de sa période de prestations, j'estime que c'est ce qui s'est produit dans son cas.

[88] La Commission a le choix de réexaminer, ou comme dans le cas présent, de vérifier les demandes de prestations. Il s'agit donc d'une décision discrétionnaire. Les décisions discrétionnaires ne doivent pas être remises en cause, sauf si la Commission n'a pas agi de façon judiciaire. Cela signifie qu'elle doit agir de bonne foi, prendre en compte tous les facteurs pertinents et ignorer les facteurs non pertinents[24].

[89] La Commission a affirmé qu'elle a tenu compte de l'horaire de cours de l'appelante, de ses efforts pour trouver un emploi, de la priorité qu'elle accordait à ses études et des restrictions qu'elle imposait à sa disponibilité. Elle a déclaré que ces facteurs sont pertinents pour l'analyse de sa disponibilité pour travailler.

[90] Les notes du dossier de révision de la Commission démontrent qu'en plus des informations contenues dans son formulaire d'information sur ses cours et son questionnaire sur l'admissibilité aux prestations régulières, l'appelante a donné des détails sur ses études secondaires. L'appelante n'a pas soulevé d'autres facteurs pertinents dans sa réponse écrite aux questions qui lui ont été posées.

[91] Les notes de la Commission ne me permettent pas de conclure qu'elle a agi de mauvaise foi. J'estime plutôt qu'elle a examiné la demande de l'appelante pour vérifier

---

[23] La Commission affirme que l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* permet cette approche opérationnelle modifiée.
[24] Voir la décision *Canada (Procureur général) c Sirois*, A-600-95 et la décision *Canada (Procureur général) c Chartier*, A-42-90.

sa disponibilité pour travailler. Elle a utilisé l'information que l'appelante a fournie dans le formulaire d'information sur ses cours, le questionnaire sur l'admissibilité aux prestations régulières et ses conversations avec elle pour prendre sa décision. Je ne pense pas qu'elle ait pris en compte des facteurs non pertinents. J'estime donc que la Commission a agi de façon judiciaire en déclarant l'appelante inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Rémunération

– **Le salaire de l'appelante est-il une rémunération?**

[92] Oui, le salaire bihebdomadaire que l'appelante a reçu de son employeur est une rémunération.

[93] La loi dit que la rémunération est le revenu intégral que l'on tire de tout emploi[25]. La loi définit les termes « revenu » et « emploi ».

[94] **Le revenu** peut être tout ce qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. Ce n'est pas nécessairement de l'argent, mais c'est souvent le cas[26].

[95] **L'emploi** est tout travail qu'une personne fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services[27].

[96] L'appelante doit prouver que l'argent qu'elle a reçu **n'est pas** une rémunération. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que cet argent n'est pas une rémunération.

[97] Je conclus que le salaire que l'appelante a reçu de son employeur est une rémunération.

---

[25] Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.
[26] Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.
[27] Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[98] L'employeur de l'appelante l'a payée pour le travail qu'elle a effectué. Il a déclaré le salaire de l'appelante dans un relevé d'emploi qu'il a produit et dans une lettre type que la Commission lui a envoyée pour qu'il le remplisse. La Commission a décidé que cet argent était un salaire versé à l'appelante pour le travail qu'elle a effectué pour l'employeur de la semaine du 28 février 2021 à la semaine du 6 février 2022.

[99] En général, l'appelante est d'accord avec la Commission pour dire que l'argent que son employeur lui a versé est une rémunération. Cependant, elle affirme que la Commission n'a pas réparti correctement cette rémunération.

[100] Malgré l'accord de l'appelante, je constate qu'il y a des erreurs dans la rémunération de l'appelante pour les semaines du 28 février 2021 et du 6 février 2022. La Commission a déclaré qu'elle avait « calculé au prorata » la rémunération hebdomadaire de l'appelante indiquée par son employeur. Cependant, la rémunération calculée au prorata par la Commission pour la semaine du 28 février 2021 est de 47 $, et non de 109 $ comme indiqué dans la lettre de décision initiale. Pour la semaine du 6 février 2022, la rémunération calculée au prorata est de 107 $, et non de 122 $ comme indiqué dans la lettre de décision initiale.

[101] Après correction des deux montants susmentionnés, je suis d'accord avec la Commission et je conclus que le salaire que l'appelante a reçu est une rémunération qui lui a été versée pour le travail qu'elle a accompli pour l'employeur de la semaine du 28 février 2021 à la semaine du 6 février 2022.

– **La Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?**

[102] La loi prévoit que la rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne l'a reçue[28].

[103] La rémunération de l'appelante était un salaire. Son employeur lui a versé cette rémunération parce qu'elle travaillait pour lui.

---

[28] Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[104] Selon la loi, la rémunération versée pour un travail effectué pour un employeur doit être répartie sur la période où le travail est effectué[29].

[105] L'appelante reconnaît que son employeur l'a payée pour les semaines en question, mais elle affirme que la Commission n'a pas réparti sa rémunération correctement. Elle dit que son employeur a déclaré sa rémunération à la Commission du lundi au dimanche, et non du dimanche au samedi.

[106] La Commission a demandé à l'employeur de lui fournir des détails sur la rémunération de l'appelante. L'employeur a rempli le formulaire « Demande de renseignements – registres de paie » que la Commission lui a envoyé, mais il a précisé que les montants hebdomadaires qu'il déclarait allaient du lundi au dimanche. L'employeur a dit à la Commission qu'il payait l'appelant l'appelante 13 $ l'heure et qu'une indemnité de congé annuel de 4 % était incluse dans chaque paie.

[107] La Commission a envoyé à l'appelante un formulaire de demande de renseignements sur l'emploi accompagné des montants hebdomadaires déclarés par l'employeur allant du lundi au dimanche[30]. L'appelante a répondu et expliqué pourquoi la rémunération qu'elle avait déclarée était différente de celle déclarée par l'employeur.

[108] La Commission a envoyé un deuxième formulaire de demande de renseignements sur l'emploi à l'appelante[31], dans lequel elle a indiqué qu'elle avait supprimé l'indemnité de congé annuel de 4 %.

[109] La Commission a noté dans son dossier de révision que lorsqu'elle a envoyé les deux premiers formulaires de demande de renseignements sur l'emploi, elle ne disposait pas des informations fournies par l'employeur, à savoir que la rémunération hebdomadaire était déclarée du lundi au dimanche. Ces formulaires contenaient ce qu'elle appelait un calcul au prorata de la rémunération hebdomadaire de l'appelante, du dimanche au samedi, pour les semaines en question, avec et sans l'indemnité de

---

[29] Voir l'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.
[30] Voir les pages GD3-37 à GD3-42.
[31] Voir les pages GD3-45 à GD3-48.

congé annuel de 4 %[32]. La Commission a donc envoyé à l'appelante un troisième formulaire de demande de renseignements sur l'emploi[33].

[110] La Commission a ensuite envoyé à l'appelante un quatrième formulaire de demande de renseignements sur l'emploi[34], mais la rémunération calculée au prorata qui y figure pour les semaines du 26 septembre 2021 au 6 février 2022 est différente de celle indiquée dans le calcul au prorata et le troisième formulaire envoyé à l'appelante. La Commission n'a pas justifié ces différences.

[111] La Commission a déclaré que l'appelante était d'accord avec la rémunération indiquée dans le quatrième formulaire de demande de renseignements sur l'emploi. Il s'agit de la rémunération qui figurait dans sa lettre de décision initiale[35]. Cependant, l'appelante a affirmé qu'elle n'était pas d'accord avec cette dernière.

[112] L'appelante a expliqué que leur conversation le 10 janvier 2024, la Commission lui avait demandé si elle était d'accord avec cette rémunération, et qu'elle avait répondu qu'elle pensait l'être. Cependant, elle a ajouté que la Commission n'avait pas précisé comment la rémunération avait été calculée au prorata et qu'elle ne savait pas comment elle en était arrivée aux montants indiqués. L'appelante insiste sur le fait que la bonne rémunération hebdomadaire est celle qu'elle a déclarée en se fondant sur son salaire horaire de 13 $ et les heures qu'elle a travaillées du dimanche au samedi.

[113] L'appelante a dit qu'elle n'avait pas de preuve de sa rémunération. Elle a mentionné que sa mère et elle notaient les heures qu'elle travaillait dans leurs agendas téléphoniques, mais que ceux-ci avaient été supprimés depuis. Malgré cela, l'appelante a détaillé le calcul de sa rémunération en fonction des heures qu'elle dit avoir travaillé au cours de chacune des semaines en question. Elle a également donné un exemple pour démontrer que la Commission n'avait pas correctement réparti sa rémunération.

---

[32] Voir les pages GD3-53 et GD3-54.
[33] Voir les pages GD3-55 à GD3-60.
[34] Voir les pages GD461 à GD3-66.
[35] Voir les pages GD3-70 et GD3-71.

[114] L’appelante a affirmé qu’elle n’a pas gagné de rémunération la semaine du 28 novembre 2021, mais la Commission affirme qu’elle a gagné 93 $. L’appelante a soutenu qu’elle avait travaillé 7 heures le dimanche 5 décembre 2021. Elle a dit avoir déclaré ces 7 heures en même temps que les 8 heures qu’elle dit avoir travaillé la semaine du 5 décembre 2021.

[115] J’estime qu’il y a des anomalies dans les détails de la rémunération déclarée par l’appelante et par la Commission. Par exemple, l’appelante a mentionné dans sa demande de révision qu’elle ne savait pas exactement combien elle était payée l’heure, et qu’elle avait donc déclaré un salaire de 13 $. Elle a dit qu’elle avait peut-être été payée un peu plus. Et comme je l’ai mentionné plus haut, elle a dit que certaines des données relatives à ses heures de travail avaient été supprimées.

[116] En ce qui concerne la Commission, comme indiqué ci-dessus haut, sa lettre de décision initiale contient des erreurs concernant la rémunération réelle de l’appelant pendant les semaines du 28 février 2021 et du 6 février 2022. De plus, la Commission n’a pas expliqué pourquoi la rémunération indiquée dans les troisième et quatrième formulaires de demande de renseignements sur l’emploi est différente pour certaines semaines.

[117] En fin de compte, la Commission a utilisé les renseignements fournis par l’employeur, qui conserve les registres de paie de l’appelante, pour déterminer sa rémunération hebdomadaire. L’appelante ne dispose pas d’un registre complet des heures qu’elle a travaillées et n’est pas sûre de son salaire horaire pour l’ensemble de la période concernée. J’accorde donc plus d’importance à la rémunération hebdomadaire calculée au prorata par la Commission qu’à la rémunération déclarée par l’appelante, sauf pour les semaines du 28 février 2021 et du 6 février 2022. Je conclus que pour ces deux semaines, la rémunération à répartir est de 47 $ et de 107 $, respectivement.

[118] Je conclus que l’appelante a reçu une rémunération hebdomadaire qui doit être répartie. Cependant, en raison de ce qui semble être une erreur administrative, je juge que la Commission n’a pas correctement réparti cette rémunération. Pour plus de

clarté, je conclus que 47 $ doivent être répartis sur la semaine du 28 février 2021, que les montants de rémunération indiqués dans la lettre de décision de la Commission pour les semaines du 7 mai 2021 au 30 janvier 2022 doivent être répartis sur ces semaines, et que 107 $ doivent être répartis sur la semaine du 6 février 2022.

Conclusion

[119] L’appelante n’a pas démontré qu’elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Je conclus donc qu’elle ne peut pas recevoir de prestations d’assurance-emploi.

[120] L’appelant a reçu une rémunération. Cette rémunération est répartie sur les semaines pendant lesquelles l’appelante a travaillé pour l’employeur, et est modifiée pour les semaines du 29 février 2021 et du 6 février 2022.

[121] Par conséquent, l’appel est rejeté avec des modifications.

Audrey Mitchell

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