



[TRADUCTION]

Citation : *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 319

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

Décision

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

Décision portée en appel : Décision de révision (0) [*sic*] rendue le 6 décembre 2024 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Lilian Klein
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 3 février 2025
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant
Date de la décision : Le 11 mars 2025
Numéro de dossier : GE-24-4051

Décision

[1] J'accueille le présent appel. Ma décision explique pourquoi je suis d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant a réfuté (écarté) la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne soient pas disponibles pour travailler. Il a aussi démontré qu'il était disponible pour travailler, car aucune condition personnelle ne limitait de façon induue (déraisonnable) sa disponibilité.

[3] L'appelant n'est donc pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant qu'il étudiait à temps plein, c'est-à-dire du 8 mars 2021 au 24 juin 2021 et du 8 septembre 2021 au 5 mars 2022. Par conséquent, aucune inadmissibilité ne l'oblige à rembourser l'assurance-emploi.

Aperçu

[4] Après sa mise à pied en mars 2021, l'appelant a demandé de l'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada lui a versé des prestations. Par la suite, elle l'a déclaré inadmissible au bénéfice des prestations. Cette décision était rétroactive. Elle dit qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il allait à l'école secondaire à temps plein. La Commission demande maintenant à l'appelant de rembourser ses prestations.

[5] C'est la troisième fois que son appel est examiné par la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La première fois, la division générale a rejeté l'appel. L'appelant a donc contesté la décision devant la division d'appel du Tribunal. Celle-ci a renvoyé le dossier à la division générale pour réexamen. La deuxième fois, la division générale a accueilli l'appel, mais la Commission a contesté la décision devant la division d'appel.

[6] La division d'appel a renvoyé une deuxième fois l'appel à la division générale. Dans sa dernière décision, la division d'appel affirme que la division générale a mal interprété la

jurisprudence sur le rejet de la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne soient pas disponibles pour travailler. La division d'appel a ajouté que la division générale ne s'était pas penchée sur les conditions personnelles que l'appelant s'était peut-être fixées pour la durée de ses déplacements. Je vais donc porter mon attention sur ces questions durant le réexamen de sa disponibilité pour le travail.

[8] Toutes les personnes qui demandent de l'assurance-emploi, y compris celles aux études, doivent prouver leur disponibilité pour le travail en cherchant un emploi sans poser de conditions personnelles qui limiteraient indûment leurs chances de trouver un emploi convenable.

Questions que je dois trancher

[9] Premièrement, l'appelant peut-il réfuter (écarter) la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne soient pas disponibles pour travailler?

[10] Deuxièmement, a-t-il démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études à temps plein et qu'il n'a fixé aucune condition personnelle limitant sa disponibilité?

Renseignements supplémentaires

[11] À l'audience, j'ai donné à l'appelant la possibilité « pleine et équitable » de présenter toutes les informations dont il pouvait se souvenir au sujet de sa demande de prestations¹. J'ai aussi accepté le dépôt d'une observation après l'audience. J'ai demandé à la Commission de répondre à cette observation, mais elle n'a rien ajouté.

Analyse

[12] La division générale a déjà conclu que la Commission a utilisé ses pouvoirs discrétionnaires de la bonne façon pour le nouvel examen de la demande de prestations que l'appelant a présentée en mars 2021. La Commission a terminé le nouvel examen en février 2023. La division d'appel n'a pas contesté cette conclusion, alors je ne

¹ La division d'appel pensait que l'appelant n'avait peut-être pas eu cette chance (voir la décision AD-24-624).

reviendrai pas sur cette question. La seule question que je dois maintenant examiner est si, durant la période de prestations qui a débuté en mars 2021, l'appelant était disponible pour travailler même s'il étudiait à temps plein.

Obligation d'être disponible pour travailler

[13] Toutes les personnes qui demandent de l'assurance-emploi doivent démontrer qu'elles sont capables de travailler et disponibles pour travailler pour chaque jour ouvrable pour lequel elles veulent recevoir de l'assurance-emploi². Cette règle s'applique aussi aux personnes qui étudient³. Elles doivent démontrer qu'elles sont disponibles selon la prépondérance des probabilités.

Supposition de départ : si l'on étudie à temps plein, on n'est pas disponible pour travailler

[14] Il existe une présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein **ne sont pas** disponibles pour le travail⁴. Autrement dit, nous pouvons présumer (tenir pour acquis) qu'elles ne sont pas disponibles **sauf** si elles font la preuve du contraire. Je vais donc commencer par voir si je peux présumer que l'appelant, qui allait à l'école de 9 h à 15 h, n'était **pas disponible** pour travailler. Ensuite, je vérifierai s'il était **disponible**.

[15] Selon le dernier membre de la division générale, l'appelant, un étudiant à temps plein, pouvait réfuter la présomption de non-disponibilité grâce à la décision *Page*⁵. La division générale a dit que la preuve montrant les efforts qu'il a faits pour continuer à travailler **pendant** sa période de prestations respectaient les principes énoncés dans la décision *Page*.

[16] La Commission a contesté cette interprétation de la jurisprudence. Selon elle, la décision *Page* dit qu'il faut tenir compte des habitudes de travail du prestataire **avant** le

² Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, on ne peut pas recevoir de prestations pour tout jour ouvrable pour lequel on ne peut pas prouver qu'on était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

³ En mars 2020, la *Loi sur l'assurance-emploi* a été modifiée en réponse à la COVID-19. L'article 153.161 confirme que les personnes qui suivent une formation sans avoir été dirigées vers celle-ci doivent prouver qu'elles sont capables de travailler et disponibles pour travailler.

⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁵ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

début de la période de prestations. Dans sa dernière décision, la division d'appel s'est dite d'accord avec la Commission. Je suis aussi d'accord avec elles.

[17] Je juge tout de même que l'appelant arrive à réfuter la présomption, car il travaillait et allait à l'école secondaire à temps plein **avant** sa période de prestations. Son relevé d'emploi montre qu'il a accumulé 352 heures de travail durant sa période de référence.

[18] Selon la Commission, ce n'est pas suffisant pour réfuter la présomption de non-disponibilité. Elle dit que sans les heures qui lui ont été créditées en raison de la pandémie de COVID-19, l'appelant n'aurait même pas été admissible à l'assurance-emploi.

[19] En général, les personnes qui étudient à temps plein peuvent réfuter la présomption de non-disponibilité uniquement si elles ont déjà travaillé à temps plein pendant qu'elles étudiaient à temps plein⁶ ou si les circonstances sont exceptionnelles⁷. Un horaire de travail irrégulier et la volonté d'abandonner sa formation pour accepter un emploi sont des éléments déterminants lorsqu'on évalue cette question. L'appelant remplit ces deux critères, mais je conviens qu'il a seulement travaillé à temps partiel, et non à temps plein, au cours de l'année précédant sa période de prestations.

[20] Dans l'affaire *Page*, le prestataire travaillait jusqu'à 30 heures par semaine. Pour sa part, l'appelant faisait souvent moins d'heures que cela. Malgré tout, je m'appuie sur une décision de la division d'appel du Tribunal qui évoque une situation semblable aux faits du présent appel⁸. Dans cette affaire, la division d'appel a conclu que les circonstances étaient exceptionnelles parce que l'emploi précédent était un emploi à temps partiel et la prestataire était capable de maintenir ce rythme de travail tout en étudiant à temps plein. De telles circonstances lui ont permis de réfuter la présomption de non-disponibilité. La décision *Page* confirme d'ailleurs qu'il n'est pas toujours nécessaire que l'emploi soit à temps plein.

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

⁷ Voir la décision *Cyrenne*, citée plus haut.

⁸ Voir la décision *JD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438. Je ne suis pas obligée de suivre les décisions de la division d'appel du Tribunal, mais dans ce cas-ci, je me laisse guider par son raisonnement.

[21] Je remarque aussi que le crédit d'heures était une réponse aux répercussions exceptionnelles de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail. Je ne suis donc pas d'accord avec la Commission, qui voit la nécessité d'utiliser ce crédit pour recevoir des prestations d'assurance-emploi comme un point négatif.

[22] Pour les raisons que je viens d'expliquer, je conclus que l'appelant a réfuté la présomption de non-disponibilité. Maintenant, je dois quand même vérifier s'il était vraiment disponible pour travailler.

Preuve de sa disponibilité pour le travail

[23] Je me pencherai seulement sur l'inadmissibilité que la Commission a imposée d'après le critère de la disponibilité, que voici⁹.

L'appelant était-il disponible pour travailler?

[24] Pour démontrer qu'il était disponible pour travailler, l'appelant devait prouver les trois choses suivantes¹⁰ :

- i) Il voulait retourner travailler dès qu'il trouvait un emploi convenable.
- ii) Il a essayé de retourner travailler en faisant des efforts pour trouver du travail.
- iii) Il n'a pas fixé de conditions personnelles qui auraient limité indûment ses chances de trouver un emploi convenable.

[25] Je dois examiner chacun de ces éléments pour trancher la question de la disponibilité¹¹. Je dois aussi regarder l'attitude et la conduite globale de l'appelant en ce qui touche à son travail¹².

⁹ Ce critère est prévu aux articles 18(1)(a) et 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voilà la version claire et simple des éléments servant à évaluer la disponibilité pour le travail. Voir le texte original dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹¹ La question de la capacité de l'appelant n'est pas en litige dans le présent appel.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[26] Selon la Commission, l'appelant n'a pas pu trouver un emploi à temps plein convenable du 8 mai 2021 jusqu'à la fin de sa période de prestations. Elle affirme qu'il **ne voulait pas** essayer de trouver du travail en dehors de l'horaire qu'il aurait pu avoir à son ancien emploi, qui était situé proche de chez lui.

[27] La Commission dit avoir tiré cette conclusion parce que l'appelant avait déclaré qu'il avait seulement cherché trois emplois. Elle affirme que ces premières déclarations sont plus fiables que ce qu'il a dit **après** le rejet rétroactif de sa demande d'assurance-emploi. La loi appuie ce principe général¹³. On peut toutefois faire certaines exceptions selon la crédibilité des prestataires.

[28] Dans la présente affaire, j'ai jugé que les déclarations que l'appelant a faites sous serment étaient crédibles, car elles étaient claires et détaillées et elles venaient clarifier ses échanges antérieurs avec la Commission. La Commission n'a pas assisté à l'audience, alors elle n'a pas pu évaluer la crédibilité des déclarations. Comme je l'ai mentionné, elle n'a pas non plus donné son avis sur les précisions que l'appelant a fournies au sujet de ses recherches d'emploi dans les observations qu'il a déposées après l'audience.

L'appelant voulait retourner au travail

[29] L'appelant a démontré qu'il voulait retourner au travail. Je tire cette conclusion surtout en raison de la solide éthique de travail dont il a fait preuve pendant ses études secondaires. Ses habitudes de travail **avant** le début de sa période de prestations appuient cette conclusion.

[30] Son éthique de travail se dégage aussi de son attitude à l'égard du travail **pendant** sa période de prestations. L'appelant affirme qu'il a pris toutes les heures de travail qu'on lui a offertes après sa mise à pied pendant la pandémie de COVID-19. Il dit avoir eu ces heures parce que d'autres personnes ne voulaient pas travailler pendant la

¹³ Voir la décision *Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13.

pandémie. Son employeur (CT) a confirmé que l'appelant a travaillé pendant toutes les heures disponibles.

[31] Ainsi, l'attitude et la conduite de l'appelant montrent qu'il avait un désir constant de retourner sur le marché du travail. Comme je l'ai mentionné plus haut, la loi dit que ce sont des choses importantes à prendre en considération.

[32] Mais la Commission y accorde peu d'importance. Elle semble douter des déclarations de l'appelant quand il dit qu'il était prêt à abandonner ses études secondaires pour accepter un travail à temps plein. Elle souligne qu'il avait besoin de son diplôme d'études secondaires pour poursuivre ses études postsecondaires.

[33] Pour ma part, je crois l'appelant. J'ai accordé de l'importance à son témoignage. Il aurait pu repousser le début de sa formation postsecondaire. Ou bien, s'il avait abandonné sa 12e année pour aller travailler, il avait la possibilité de terminer son secondaire ou d'obtenir des titres de compétences équivalents plus tard.

[34] Par conséquent, je considère que le fait que l'appelant ait **par la suite** entrepris une formation postsecondaire ne suffit pas, à lui seul, à ébranler la crédibilité de ses déclarations selon lesquelles il aurait abandonné ses études secondaires pour aller travailler.

L'appelant a essayé de trouver du travail

[35] Je reconnais que l'appelant n'a pas consigné ses recherches d'emploi comme il le fallait. Mais étant donné son témoignage sous serment et les derniers renseignements qu'il a fournis sur ses recherches d'emploi, je juge que, tout compte fait, il a démontré qu'il a essayé de trouver du travail pendant sa période de prestations. Le fait qu'il ait posé sa candidature à seulement trois emplois ne veut pas dire qu'il n'a pas regardé les autres possibilités offertes sur le marché du travail. Il explique qu'il n'y avait aucun emploi vacant. On ne peut pas postuler pour des emplois qui n'existent pas. Une telle situation était fréquente pendant la pandémie de COVID-19.

[36] La Commission affirme qu'il y avait des emplois, mais que l'appelant a limité ses recherches à trois employeurs, dont son ancien employeur. Selon la Commission, durant la période de prestations de l'appelant, le site du gouvernement Guichet-Emplois affichait [traduction] « des centaines d'emplois au premier échelon dans la région entourant M, P et S¹⁴ ». Elle n'a pas dressé la liste de ces emplois, alors je ne peux pas savoir s'ils auraient été convenables ni s'ils se trouvaient dans la **région où l'appelant pouvait travailler** (j'aborde cette question plus loin).

[37] La façon dont la Commission décrit de telles possibilités d'emploi me laisse perplexe. Selon les renseignements publiés par Statistique Canada, les pertes d'emploi dans la région se comptaient par milliers pendant la pandémie. Par conséquent, sans exemples concrets des « centaines » d'emplois évoqués par la Commission, il est difficile de résoudre cette contradiction apparente.

[38] La Commission avance aussi que l'appelant n'aurait pas dû se contenter de l'horaire à temps partiel que lui offrait son ancien employeur. Elle dit qu'il devait chercher un emploi à temps plein. Je conviens que, selon la loi, les prestataires ne peuvent pas simplement attendre qu'on les invite à reprendre leur ancien emploi. Les prestataires doivent regarder toutes les autres possibilités d'emploi. Par contre, je remarque que le dernier emploi de l'appelant était seulement à temps partiel, et la loi n'oblige pas les gens à être **plus** disponibles qu'avant.

L'appelant n'a pas fixé de conditions personnelles limitant sa disponibilité

[39] Aucune condition personnelle ne limitait de façon déraisonnable ses chances de trouver un emploi convenable. Je vais examiner plusieurs conditions courantes, pas seulement celles concernant le temps de déplacement.

L'appelant a-t-il fixé des conditions pour son horaire de travail?

[40] Non, parce qu'il était prêt à abandonner l'école pour aller travailler.

¹⁴ Voir la page GD3-35 du dossier d'appel.

[41] Selon la Commission, l'appelant a limité sa disponibilité en raison du nombre d'heures qu'il consacrait à ses études à temps plein. Même si l'école a adopté l'enseignement en ligne pendant la pandémie de COVID-19, elle a dit à la Commission que la présence virtuelle était surveillée. Je conviens qu'en conséquence, l'appelant était libre de travailler seulement le soir et la fin de semaine.

[42] Selon la jurisprudence, le fait d'être disponible seulement en dehors de son horaire de cours veut dire qu'on ne peut pas démontrer sa disponibilité pour le travail¹⁵. Quand les cours nuisent à la capacité d'accepter un emploi, on considère que c'est une condition personnelle qui limite « **indûment** » la capacité de trouver du travail¹⁶.

[43] En revanche, la jurisprudence plus récente reconnaît qu'aujourd'hui, l'horaire de travail ne correspond pas toujours à ce qu'on considérerait par le passé comme les heures ouvrables normales. Le travail par quarts est maintenant chose courante. Et comme la division d'appel l'a souligné dans la présente affaire, la décision *Page* affirme qu'« aucun principe n'établit l'inadmissibilité systématique des personnes qui étudient à temps plein et qui doivent se présenter en classe du lundi au vendredi durant la journée¹⁷ ». Les personnes qui étudient cotisent aussi à l'assurance-emploi sur la base de leur salaire à temps partiel. Il y a donc des circonstances où elles peuvent toucher des prestations en fonction d'un horaire irrégulier à temps partiel.

[44] Pour toutes les raisons que je viens de mentionner, je conclus que le fait que l'appelant étudiait à temps plein n'était pas une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de trouver un emploi convenable.

L'appelant a-t-il fixé des conditions quant au type d'emploi qu'il accepterait?

[45] Non, parce qu'il était prêt à occuper divers types d'emplois.

[46] Les recherches d'emploi de l'appelant démontrent qu'il s'est renseigné sur le travail en construction. Il s'est rendu dans des dépanneurs, des restaurants et des

¹⁵ Voir la décision *Duquet c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313.

¹⁶ Voir la décision *Gagnon c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313 [*sic*].

¹⁷ Voir les paragraphes 55 et 72 de la décision *Page*, citée plus haut.

quincailleries pour déposer son curriculum vitae. Il a fait des recherches en ligne. Il travaillait comme cuisinier pendant son secondaire, mais son curriculum vitae montre qu'il a aussi travaillé dans l'industrie de la pêche, où il découpait du poisson et se servait de la machinerie.

[47] Je considère que cela démontre que l'appelant n'était pas du genre à accepter seulement certains types d'emplois ou à se limiter au même travail qu'avant, c'est-à-dire dans l'industrie alimentaire.

L'appelant a-t-il fixé des conditions pour la durée de ses déplacements?

[48] Oui, mais compte tenu de la région où il vivait, de telles conditions n'étaient pas déraisonnables.

[49] La Commission n'est pas d'accord. Selon elle, l'appelant a posé à tort des [traduction] « limites géographiques volontaires » à sa recherche d'emploi¹⁸. La division d'appel affirme que c'est la question centrale de l'appel.

[50] Pour qu'un emploi soit convenable, il faut être en mesure de se rendre au travail et d'effectuer le travail¹⁹. Ailleurs, la Commission définit la **région de travail** comme étant celle où l'on « gagne ordinairement sa vie²⁰ ».

[51] C'est à l'appelant de prouver sa disponibilité pour le travail. Mais comme je l'ai mentionné plus haut, la Commission n'a déposé aucune information sur le marché du travail pour montrer s'il y avait des postes vacants qui étaient convenables pour l'appelant dans sa **région de travail**. Autrement dit, ce sont les emplois situés à une distance raisonnable de son domicile dans la région où il travaillait en temps normal.

[52] La Commission admet que l'appelant avait le droit de refuser une offre d'emploi si [traduction] « le rapport entre les frais de déplacement et le salaire » rendait le poste peu convenable. Selon ce principe, son désir de travailler près de chez lui n'était pas

¹⁸ Voir la page GD07-2 dans les dernières observations de la Commission.

¹⁹ Selon l'article 9.002(1)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Voir la façon dont la Commission définit la région de travail dans la section 10.4.1 de son *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

déraisonnable. Malgré cela, la Commission ajoute que l'appelant ne pouvait pas [traduction] « supposer » qu'un long trajet poserait problème et cesser de chercher du travail pour cette raison.

[53] Je suis d'accord sur ce point : l'appelant devait continuer à chercher un emploi convenable. Cependant, comme je l'ai mentionné plus haut, un emploi est convenable seulement si l'on peut se rendre sur les lieux de travail.

[54] Je rejette l'hypothèse de la Commission voulant que l'appelant ait pu utiliser une voiture pour se rendre à un lieu de travail qui aurait sans cela été inaccessible. J'ai pris en compte ce que la Commission a fait valoir à ce sujet, soit que l'appelant s'est contredit sur ce point. Il a d'abord dit qu'il avait une voiture et, plus tard, il a dit qu'elle n'était pas vraiment en état de circuler sur la route. Il dit qu'il peut conduire au maximum de 30 à 40 minutes pour se rendre au travail et pour en revenir.

[55] Je ne vois aucune incohérence importante dans ses propos, car il a expliqué qu'il emprunterait la voiture de son père, un modèle plus ancien. Les vieilles voitures conviennent en général mieux aux plus courtes distances.

[56] Je remarque que le fait d'avoir une voiture pour se rendre au travail n'est pas une condition pour toucher de l'assurance-emploi. Et si l'on doit compter sur les transports en commun, ils doivent être offerts dans la région de travail.

[57] Comme je l'ai mentionné, la Commission a déclaré qu'il y avait des postes vacants à trois endroits. Mais comme l'appelant pensait emprunter une vieille voiture, il faudrait sans doute qu'il prenne aussi l'autobus, du moins, une fois de temps en temps. Il dit qu'il ne pourrait pas se rendre à ces trois endroits en autobus.

[58] La Commission n'a pas regardé ni mentionné si l'appelant pouvait se rendre à ces lieux de travail par transport en commun. J'ai donc accordé de l'importance à ce qu'il a dit sur les difficultés de se rendre à des endroits loin de chez lui sans une voiture fiable.

[59] Par conséquent, le fait de chercher un emploi plus près ou à une distance raisonnable de chez lui n'était pas une condition personnelle qui limitait de façon **déraisonnable** les chances de l'appelant de trouver un emploi convenable.

Somme toute, l'appelant était-il disponible pour travailler?

[60] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées sur les trois éléments ci-dessus, je juge selon la prépondérance des probabilités que l'appelant était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[61] L'appelant a réfuté la présomption de non-disponibilité. Il a aussi démontré que, durant sa période de prestations, il était activement disponible pour le travail même s'il étudiait à temps plein. Il n'est donc pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi que la Commission lui a déjà versées²¹.

[62] Voilà donc pourquoi j'accueille son appel.

Lilian Klein

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

²¹ Je ne tire aucune conclusion sur la somme des prestations versées en trop, car une partie de cette somme découle des erreurs que contenaient les déclarations faites durant la période de prestations. Cette question ne m'a pas été soumise dans le cadre du présent appel.