



[TRADUCTION]

Citation : *KW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 363

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

Décision

Partie appelante : K. W.

Partie 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 (0) datée du 25 janvier 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 22 mars 2024

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 11 avril 2024

Numéro de dossier : GE-24-470

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec l'appelante¹.

[2] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler. Cela signifie qu'elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. L'appelante pourrait donc avoir droit à des prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 8 septembre 2021 au 24 juin 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler². Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. Il s'agit d'une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. C'est donc dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que l'appelante n'était pas disponible parce qu'elle était aux études secondaires à temps plein.

[6] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle cherchait du travail pendant ses études secondaires. Elle travaille depuis l'âge de quatorze ans et a travaillé au cours de ses deux premières années du secondaire. L'appelante a déclaré qu'elle ne pouvait pas obtenir d'emploi au cours de sa dernière année d'études secondaires. Elle dit qu'après ses études secondaires, elle prévoyait apprendre un métier. Elle pouvait être admise à un programme de formation professionnelle assorti d'une équivalence

¹ La personne qui demande des prestations d'assurance-emploi est le « prestataire ». La personne qui fait appel devant le Tribunal de la sécurité sociale est l'« appellant ».

² La Commission a pris cette décision le 18 août 2022. Selon cette décision, l'appelante a dû rembourser 20 800 \$ de prestations d'assurance-emploi auxquelles elle n'avait pas droit.

d'études secondaires en formation générale (GED), ce qui signifiait qu'elle pouvait abandonner ses études secondaires pour travailler à temps plein.

Questions que j'ai examinées en premier

L'appel a été renvoyé à la division générale

[7] Le 16 novembre 2022, la Commission a confirmé à l'appelante sa décision selon laquelle elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. L'appelante a demandé à un représentant de l'aider dans son appel devant le Tribunal. L'appel devait être déposé au plus tard le 16 décembre 2022. Son représentant a déposé l'appel le 20 juin 2023.

[8] Le membre de la division générale affecté à l'appel a envoyé un courriel au représentant de l'appelante pour savoir pourquoi il a fait appel après la date limite pour le faire³. Cette lettre est restée sans réponse. En l'absence d'une réponse du représentant de l'appelante, le membre de la division générale a rejeté l'appel parce qu'il a été déposé tardivement et qu'aucune explication raisonnable n'a été donnée pour justifier le retard.

[9] L'appelante ignorait que son appel avait été déposé tardivement. Elle n'avait pas signé le formulaire d'appel autorisant un représentant et ni elle ni le représentant n'ont autorisé le Tribunal à communiquer avec eux par courriel.

[10] L'appelante a fait appel devant la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a conclu que l'appelante n'avait pas eu l'occasion de présenter sa preuve à la division générale. De plus, la division générale, sans le savoir, n'a pas offert un processus équitable lorsqu'elle s'est appuyée sur le fait que l'appelante et son représentant n'ont pas répondu au courriel demandant plus de renseignements sur les raisons de l'appel tardif.

³ L'article 52 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que l'on doit faire appel d'une décision de la Commission dans les 30 jours suivant la communication de la décision.

[11] La division d'appel a ordonné que l'appel soit renvoyé à la division générale pour une audience. La présente décision découle de cette audience.

L'audience a été ajournée

[12] Au départ, l'audience devant moi devait avoir lieu le 15 mars 2024. À cette audience, il a été décidé que l'appelante n'avait pas reçu le dossier de révision (document coté GD3) ni les observations de la Commission au Tribunal (document coté GD4) à temps pour se préparer à l'audience. J'ai ajourné l'audience au 19 mars 2024 pour donner à l'appelante l'occasion d'examiner les documents et de se préparer à l'audience. L'audience a eu lieu le 19 mars 2024 comme prévu.

Question en litige

[13] L'appelante était-elle disponible pour travailler tout en suivant une formation?

Analyse

[14] Deux dispositions différentes de la loi exigent que les parties prestataires démontrent qu'elles sont disponibles pour travailler.

[15] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁴. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères qui expliquent ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »⁵.

[16] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dispose qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable⁶. La jurisprudence (les décisions des

⁴ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. C'est ainsi que je fais référence au droit qui s'applique au présent appel.

⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

⁶ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

tribunaux) énumère trois éléments qu'une partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁷.

[17] La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible conformément à ces deux dispositions. Elle affirme donc que l'appelante doit satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations.

[18] D'autres règles s'appliquent habituellement pour décider si les étudiants sont disponibles pour travailler.

[19] Selon la jurisprudence, c'est-à-dire les décisions des tribunaux, les parties prestataires qui suivent une formation à temps plein à l'école sont présumées indisponibles pour travailler⁸. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, nous pouvons supposer que la population étudiante n'est pas disponible pour travailler lorsque la preuve démontre que ses membres suivent une formation en étant aux études à temps plein.

[20] L'appelante peut réfuter la présomption de plusieurs façons. Elle peut démontrer qu'elle a des antécédents de travail à temps plein tout en suivant une formation scolaire⁹ ou elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas¹⁰.

[21] Je déciderai d'abord si la présomption s'applique à l'appelante. Dans l'affirmative, j'établirai si elle l'a réfutée. Je déciderai ensuite si elle était disponible compte tenu des deux dispositions de la loi portant sur la disponibilité.

⁷ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. C'est ainsi que je renvoie aux décisions des tribunaux qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

La présomption ne s'applique pas

[22] La présomption selon laquelle les étudiants et les étudiantes à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler ne s'applique pas à l'appelante. Voici les raisons pour lesquelles je suis arrivée à cette conclusion.

[23] En réponse à la pandémie de COVID-19, le gouvernement a apporté des changements temporaires à la loi pour aider les gens à obtenir des prestations. Il s'agissait notamment de nouvelles règles temporaires au sujet de la disponibilité des étudiants et étudiantes¹¹. Ces règles temporaires s'appliquaient aux parties prestataires dont les périodes de prestations ont commencé au cours de la période du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021¹².

[24] Les règles temporaires permettaient à la Commission de verser des prestations régulières d'assurance-emploi à une étudiante ou un étudiant à temps plein, pourvu qu'elle ou il puisse démontrer qu'elle ou il était disponible pour travailler¹³. En d'autres termes, la loi indiquait que la Commission était en mesure de présumer qu'une étudiante ou un étudiant était disponible pour travailler plutôt que non disponible, pourvu qu'elle ou il puisse satisfaire à la seule exigence de prouver sa disponibilité pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations. Cela signifie qu'en vertu des règles temporaires, la présomption de non-disponibilité des étudiantes et étudiants à temps plein n'a pas été prise en compte au moment de déterminer leur disponibilité.

[25] La période de prestations de l'appelante a commencé le 15 août 2021, ce qui correspond à la période pendant laquelle les règles temporaires étaient en place. Par conséquent, la présomption de non-disponibilité ne constitue pas un facteur et ne s'applique pas à elle.

¹¹ Voir l'article 153.16(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 333 de la *Loi n° 2021 d'exécution du budget de 2021*, LC 2021, ch. 23.

¹³ Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, selon lequel un prestataire qui suit un cours, un programme d'instruction ou une formation auquel il n'a pas été aiguillé, n'est inadmissible au bénéfice des prestations que pour les jours ouvrables de sa période de prestations pour lesquels il n'est pas en mesure de prouver qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin.

[26] Les règles temporaires ont également permis à la Commission de retarder la vérification du droit d'une partie prestataire à des prestations. Plutôt que de prendre cette décision lorsqu'une personne a demandé des prestations d'assurance-emploi et avant de verser de telles prestations, les règles temporaires prévoyaient que la Commission pouvait attendre après le versement des prestations d'assurance-emploi pour vérifier si une partie prestataire avait droit à ces prestations¹⁴. C'est ce que la Commission a fait dans le cas de l'appelante lorsqu'elle lui a versé des prestations d'assurance-emploi du 8 septembre 2021 au 24 juin 2022 et qu'elle a d'abord décidé le 18 août 2022 qu'elle n'avait pas droit à ces prestations.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[27] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables. 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.

[28] 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. Voici quelques exemples de ces activités :

- la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation;
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement;
- le réseautage;
- la communication avec des employeurs éventuels;
- la présentation de demandes d'emploi.

¹⁴ L'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, qu'un prestataire qui suit un programme de formation non dirigé est admissible aux prestations en exigeant la preuve qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[29] Le 26 mai 2022, la Commission a envoyé à l'appelante une demande pour qu'elle remplisse un dossier de recherche d'emploi pour la période du 15 août 2021 au 28 mai 2022¹⁵.

[30] L'appelante a rempli le dossier de recherche d'emploi. La Commission l'a reçu le 20 juillet 2022.

[31] Le dossier de recherche d'emploi comporte quatre colonnes : Date du contact; Nom de l'entreprise, Adresse et nom de la personne-ressource; Mode de contact; Résultat.

[32] Le dossier de recherche d'emploi indique que, du 15 août 2021 au 28 mai 2022, l'appelante a eu 8 contacts avec des entreprises. Elle a communiqué deux fois avec une entreprise de soins à domicile. Dans l'ensemble, elle a présenté quatre demandes d'emploi dans des entreprises de soins à domicile. L'appelante a expliqué qu'elle possède sa propre voiture, de sorte qu'elle s'est rendue dans une ville voisine où elle a déposé son curriculum vitae dans plusieurs commerces de détail et une épicerie. Elle n'était pas assez âgée pour travailler dans les bars. L'appelante a parlé d'un retour au travail chez son ancien employeur, un café, mais elle s'est fait dire que le personnel était complet. Elle a effectivement obtenu du travail auprès de cet employeur après la période visée.

[33] L'appelante a joint à son appel une liste d'employeurs qu'elle a contactés de septembre au mois d'août suivant. Certains employeurs et certaines dates de contact sont identiques à ceux qui figurent dans son dossier de recherche d'emploi. Outre les contacts figurant dans le dossier de recherche d'emploi, la liste montre que l'appelante a communiqué avec un magasin de design en octobre, une pharmacie en juin, une épicerie en juillet et un magasin de détail en août. Ces deux derniers emplois se situent en dehors de la période d'inadmissibilité. D'après la liste, l'appelante a communiqué avec l'agence de soins à domicile en août, janvier, juin et juillet. Elle a aussi

¹⁵ Le dossier de recherche d'emploi est un formulaire créé par la Commission. Le formulaire rempli se trouve à la page GD3-28.

communiqué une deuxième fois avec un magasin de détail qu'elle dit avoir contacté une fois dans son dossier de recherche d'emploi.

[34] L'appelante a déclaré qu'elle avait consulté Indeed pour trouver des emplois, qu'elle avait envoyé son curriculum vitae pour des emplois annoncés sur Indeed, qu'elle était inscrite et qu'elle avait reçu des alertes du Guichet-Emplois. Elle a également consulté sur une base régulière la page Facebook d'un groupe provincial de chercheurs d'emploi pour trouver des emplois dans sa région et dans les villes avoisinantes. L'appelante a déclaré avoir parlé à des amies et amis et à des membres de sa famille au sujet des possibilités d'emploi. Sa mère a aussi vérifié auprès d'autres personnes s'il y avait du travail disponible pour l'appelante.

[35] Je conclus que l'appelante a fait des démarches habituelles et raisonnables pour chercher du travail du 8 septembre 2021 au 24 juin 2022. Sa recherche d'emploi montre qu'elle a cherché du travail auprès d'un certain nombre d'employeurs et qu'elle a établi de multiples contacts avec certains d'entre eux. Elle indique également qu'elle a soumis un curriculum vitae à ces employeurs en personne ou en ligne. Elle a cherché du travail dans Indeed et a postulé des emplois sur cette plateforme. L'appelante a parlé à des amies et amis, à sa famille et à son ancien employeur des possibilités d'emploi. Sa mère l'a aidée dans sa recherche d'emploi. Ces éléments de preuve m'indiquent que les efforts de l'appelante pour chercher du travail se sont révélés soutenus. Par conséquent, je conclus que l'appelante a fait des démarches habituelles et raisonnables pour chercher du travail du 8 septembre 2021 au 14 juin 2022.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[36] Comme nous l'avons mentionné précédemment, la jurisprudence énonce trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si l'appelante était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants¹⁶ :

¹⁶ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

- 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.

[37] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois me pencher sur l'attitude et la conduite de l'appelante¹⁷.

– **Volonté de retourner sur le marché du travail**

[38] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[39] L'appelante a déclaré qu'elle travaille depuis 2019, alors qu'elle était en neuvième année. Son emploi dans un café était son premier poste chez un employeur. Elle a continué de travailler lorsqu'elle est entrée au secondaire et a travaillé pendant les deux premières années du secondaire. Elle dit qu'elle n'aime pas dépendre de qui que ce soit. Elle veut gagner son propre argent. Ces éléments de preuve m'indiquent que l'appelante veut travailler.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

[40] L'appelante a effectué assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

[41] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour statuer sur ce deuxième élément. Pour cet élément, cette liste est fournie à titre indicatif seulement¹⁸.

[42] Les démarches de l'appelante pour trouver un emploi comprenaient le dépôt ou l'envoi par courriel de son curriculum vitæ à des employeurs éventuels. Elle a fait des vérifications auprès d'employeurs éventuels et a également postulé des emplois en

¹⁷ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

¹⁸ Je ne suis pas liée par la liste des démarches de recherche d'emploi pour décider du deuxième élément. Dans cette affaire, je m'en sers uniquement à titre indicatif.

soins à domicile auprès de deux employeurs. Elle a consulté Indeed et a postulé des emplois sur cette plateforme. L'appelante était également inscrite pour recevoir des alertes du Guichet-Emplois. L'appelante a parlé à ses amies et amis et à sa famille pour trouver du travail. Elle a vérifié auprès de son ancien employeur s'il embauchait.

[43] Ces éléments de preuve m'indiquent que l'appelante a fait assez de démarches pour trouver un emploi afin de satisfaire aux exigences de ce deuxième élément.

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

[44] L'appelante n'a pas établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[45] L'appelante a déclaré qu'elle possède une voiture et qu'elle peut se rendre au travail. Elle était prête à se déplacer pendant jusqu'à une heure pour travailler dans les villes avoisinantes. L'appelante était disposée à occuper n'importe quel emploi, y compris dans un magasin de détail, une épicerie, un café et une agence de soins à domicile. Elle a postulé des emplois dans ces domaines, ce qui correspond à ses études et à son expérience de travail. L'appelante a déclaré qu'elle était disposée à travailler dans sa propre communauté et dans d'autres villes voisines de la région. Il n'y a pas d'emplois qu'elle ne pouvait pas faire en raison de sa santé, de ses croyances religieuses ou morales. L'appelante était disposée à travailler au salaire minimum et à occuper un emploi qui nécessitait une formation en cours d'emploi.

[46] Selon une décision récente de la Cour d'appel fédérale appelée *Page*, la jurisprudence, c'est-à-dire les décisions des tribunaux, n'a pas créé « de principe établissant l'inadmissibilité systématique de tous les étudiants à temps plein au bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'ils sont tenus d'être présents en classe à temps plein durant les jours ouvrables, soit du lundi au vendredi »¹⁹. Dans la décision *Page*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que ce n'est pas une erreur en droit

¹⁹ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

de conclure à la disponibilité du prestataire s'il est disponible pour occuper un emploi correspondant à son horaire de travail antérieur²⁰.

[47] L'appelante a déclaré qu'elle était inscrite à sa dernière année d'études secondaires de septembre 2021 à juin 2022. Elle dit qu'elle ne pouvait pas modifier son horaire de cours. L'appelante a déclaré qu'au cours de sa dernière année d'études secondaires, elle a cessé d'assister à ses cours et il n'y avait pas d'indication dans sa note finale. Elle pouvait choisir d'assister ou non à ses cours. Bon nombre de ses cours étaient en ligne afin qu'elle puisse terminer ses travaux sans se présenter en classe. Il n'y avait pas d'examens en raison de la pandémie de COVID-19.

[48] L'appelante a déjà travaillé le soir et les fins de semaine pendant qu'elle était en neuvième année et lors de ses deux premières années du secondaire.

[49] L'appelante a déclaré que ses cours au secondaire avaient lieu de 9 h à 15 h du lundi au vendredi pour la plupart, chaque deuxième vendredi étant un jour de congé. Elle pourrait travailler le soir et la fin de semaine.

[50] L'appelante a déclaré que si elle avait trouvé un emploi à temps plein qui l'obligeait à travailler pendant les heures d'école, elle aurait quitté l'école secondaire avec la permission de ses parents. Elle a dit qu'elle prévoyait s'inscrire à un cours de métier au collège après l'école secondaire. Elle n'était pas tenue d'avoir un diplôme d'études secondaires pour être acceptée au collège afin de suivre ce cours de métier. Elle pourrait plutôt être acceptée si elle avait une équivalence d'études secondaires en développement de la formation générale. Elle a dit qu'elle pouvait travailler et terminer la formation générale pendant qu'elle travaillait.

[51] La disponibilité doit être indiquée pour le travail à temps plein tout jour ouvrable de la semaine soit, selon la loi, du lundi au vendredi²¹.

[52] À mon avis, les études secondaires de l'appelante ne constituaient pas une condition personnelle qui limitait indûment sa disponibilité pour travailler. Et ce pour

²⁰ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

²¹ Voir l'article 32 du *Règlement*.

deux raisons. Premièrement, elle était disponible pour travailler après 15 h les jours de semaine et aussi les fins de semaine, ce qui correspond à ses antécédents professionnels de travail à temps partiel pendant ses études secondaires.

Deuxièmement, l'appelante était disposée à quitter l'école secondaire si elle trouvait un emploi à temps plein parce qu'elle savait qu'elle pouvait être acceptée à un cours de métiers sans diplôme d'études secondaires.

[53] La preuve m'indique que les études secondaires de l'appelante n'étaient pas une condition personnelle pouvant limiter indûment son retour sur le marché du travail. Par conséquent, l'appelante a satisfait à cet élément.

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

[54] D'après mes conclusions relatives aux trois éléments, je conclus que l'appelante a démontré, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable du 8 septembre 2021 au 14 juin 2022.

Conclusion

[55] D'après mes conclusions relatives aux trois éléments, je conclus que l'appelante a démontré, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable du 8 septembre 2021 au 14 juin 2022. Pour cette raison, je conclus que l'appelante n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. L'appelante pourrait donc avoir droit à des prestations.

[56] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Raelene R. Thomas

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