



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *GO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 969

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-711

ENTRE :

G. O.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 9 novembre 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur de droit. J'ai corrigé cette erreur, mais je suis toutefois arrivé à la même conclusion.

APERÇU

[2] L'appelante, G. O. (prestataire), a tenté d'obtenir des prestations d'assurance-emploi en avril 2019. Cependant, elle a rencontré des difficultés techniques avec la demande en ligne et n'a pas été en mesure de joindre la Commission. L'intimée, soit la Commission de l'assurance-emploi du Canada, n'avait pas encore approuvé les prestations de la prestataire en août 2019, de sorte que cette dernière s'est inscrite à un programme de formation en apprentissage.

[3] Après s'être entretenue avec la prestataire le 14 février 2020 au sujet de sa demande, la Commission a décidé que la prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations pour toute période antérieure au 29 décembre 2019. Il y avait deux motifs à cela. Premièrement, la Commission n'a pas accepté le fait que la prestataire avait présenté une demande de prestations en avril. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas de motif valable pour ce retard et n'avait établi sa demande qu'à compter du 29 décembre 2019. Deuxièmement, la Commission n'a pas accepté le fait que la prestataire cherchait du travail pendant qu'elle suivait son programme de formation. Elle a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler après le 25 août 2019.

[4] Après avoir discuté davantage avec la prestataire, la Commission lui a écrit une autre lettre le 21 février 2020. Dans cette lettre, la Commission a réitéré le fait que la prestataire n'était pas admissible à des prestations du 28 avril au 29 décembre 2019. Cette fois, elle a déclaré que la prestataire n'était pas admissible à des prestations parce qu'elle n'avait pas rempli ses rapports de demande de prestations comme cela était exigé. La Commission a répété qu'elle avait également jugé la prestataire inadmissible parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler, mais elle a précisé que cette inadmissibilité supplémentaire avait commencé le 25 août 2019.

[5] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Par conséquent, la Commission a annulé sa décision relative à la « procédure de présentation de la demande ». Toutefois, elle n'a pas modifié sa décision selon laquelle la prestataire n'avait pas droit à des prestations à compter du 25 août 2019.

[6] La prestataire a fait appel de la décision de révision devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais celle-ci a rejeté son appel. La prestataire fait maintenant appel devant la division d'appel.

[7] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur de droit, mais j'ai corrigé cette erreur et cela ne change rien à la décision. La prestataire n'était pas disponible pour travailler après le 25 août 2019.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[8] La prestataire a joint un certain nombre de documents aux observations qu'elle a envoyées à la division d'appel. Les documents comprenaient des annexes de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), des renseignements sur l'assurance-emploi provenant d'une page Web du gouvernement du Canada destinée au public et un résumé de certains des [traduction] « principes d'admissibilité aux prestations » de la Commission. Tout cela constitue des informations générales que je pourrais prendre en considération si elles se révélaient pertinentes pour ma décision.

[9] Cependant, elle a également joint un relevé d'emploi (RE), ce qui constitue un nouvel élément de preuve qui n'avait pas été présenté à la division générale. La division d'appel n'est pas autorisée à tenir compte de nouveaux éléments de preuve¹. Je ne tiendrai pas compte de son RE.

[10] La division d'appel a reçu des observations supplémentaires de la prestataire le 19 octobre 2020, après l'audience tenue par la division d'appel. Ces observations ont été envoyées à la Commission, mais celle-ci a choisi de ne pas y répondre. Je vais prendre en considération les observations supplémentaires de la prestataire.

¹ *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354.

MOYENS D'APPEL À CONSIDÉRER

[11] Les « moyens d'appel » sont les motifs de l'appel. Pour être en mesure d'accueillir l'appel, je dois conclure que la division générale a commis l'un des types d'erreurs suivants² :

1. Le processus d'audience de la division générale était en partie non équitable.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu sa décision.

QUESTIONS EN LITIGE

[12] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en appliquant de manière erronée la présomption de non-disponibilité pour les étudiants à temps plein ou en ne justifiant pas sa décision au moyen de motifs adéquats?

[13] La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence parce qu'elle n'a pas décidé si la prestataire était :

- a) toujours indisponible pour travailler alors qu'elle n'était plus étudiante à temps plein?
- b) admissible à une prolongation de sa période de prestations?

[14] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait importante en concluant que :

- a) prestataire n'était pas disponible pendant la période où elle n'était pas en formation et ne s'était pas fixé de conditions restrictives?
- b) la prestataire était admissible à un total de 31 semaines de prestations?
- c) les démarches de la prestataire en matière de recherche d'emploi ont été insuffisantes?

² Il s'agit d'une version en langage clair des trois moyens d'appel. Le texte complet se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[15] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit ou de fait en ne considérant pas que la Commission a enfreint les droits de la personne de la prestataire?

ANALYSE

Question en litige n° 1 : Recours à la présomption de non-disponibilité

[16] La division générale a commis une erreur de droit, car les motifs de sa décision ne sont pas adéquats. Je ne peux pas établir si la division générale a correctement appliqué la présomption de non-disponibilité.

[17] La loi prévoit qu'une personne prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin³. Selon la Cour d'appel fédérale, il existe une présomption selon laquelle une personne inscrite à un programme d'études à temps plein n'est généralement pas disponible⁴. Si la division générale a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler, c'est en partie parce qu'elle a appliqué cette présomption au cas de la prestataire.

[18] La prestataire a cessé de suivre son programme de formation après avoir appris qu'il l'empêchait de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Elle a fait valoir que la division générale a appliqué la présomption de non-disponibilité à une période qui a eu lieu après qu'elle ait cessé de suivre sa formation. Elle a soutenu que la présomption ne pouvait pas s'appliquer lorsqu'elle ne suivait plus sa formation.

La division générale était-elle tenue d'établir s'il y avait des périodes pendant lesquelles la présomption de non-disponibilité ne devait pas s'appliquer?

[19] Lors de l'audience devant la division générale, la Commission a soutenu que la division générale n'avait pas commis d'erreur en appliquant la présomption [traduction] « après le 25 août 2019 ». Elle a déclaré que la date à laquelle la prestataire avait cessé d'aller à l'école n'était pas claire d'après les éléments de preuve. Si je comprends l'argument de la Commission,

³ *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 18(1)(a).

⁴ *Landry c Canada (Procureur général)*, A-719-91.

celle-ci estime que cela signifie qu'il n'y a pas eu de période distincte pendant laquelle la présomption ne devrait pas s'appliquer. Par conséquent, la division générale n'aurait pas commis d'erreur même si elle avait appliqué la présomption pour toute la période de prestations de la prestataire.

[20] Je suis d'accord avec la Commission pour dire que les éléments de preuve n'ont pas permis d'établir avec certitude la date à laquelle la prestataire a cessé d'aller à l'école. Certains éléments de preuve indiquent que le programme de formation de la prestataire était censé se terminer le 7 février 2020⁵. Cependant, elle a également déclaré que sa formation pourrait éventuellement être prolongée. Les notes de la Commission relatives à une conversation avec la prestataire le 14 février 2020 indiquent que la prestataire a déclaré qu'elle suivait toujours sa formation (à ce moment-là)⁶.

[21] La prestataire ne pouvait pas dire à la Commission quand sa formation prendrait fin. Elle a déclaré que la date de fin de sa formation était [traduction] « indéterminée »⁷. Les mêmes notes mentionnent également que la prestataire a déclaré qu'elle ne quitterait pas le programme si celui-ci entrait en conflit avec une offre de travail à temps plein, mais qu'elle envisagerait de modifier son emploi du temps⁸. Elle n'a pas dit qu'elle ne retournerait pas en formation, et elle n'a pas donné de date future à laquelle elle envisageait de quitter la formation.

[22] La prestataire a essayé d'expliquer à la division d'appel ce que signifiaient pour elle ces différentes dates. La prestataire a déclaré à la division d'appel que les dates de 2020 n'ont rien à voir avec le moment où elle a cessé de suivre les cours. La date du 7 février 2020 était la date d'achèvement du programme. La prestataire a seulement déclaré que le programme pouvait être prolongé.

[23] Elle a déclaré que les vacances scolaires ont commencé en décembre 2019 et elle a expliqué qu'elle n'a pas repris ses cours. Elle a dit qu'elle n'avait pas poursuivi sa formation

⁵ GD3-18.

⁶ *Ibid.*

⁷ GD3-18 et GD3-19.

⁸ *Ibid.*

parce que Service Canada lui avait dit en janvier 2020 que son programme de formation empirait sur son admissibilité aux prestations.

[24] Dans ses observations présentées à la division d'appel après l'audience, la prestataire a fait valoir que les notes du 14 février étaient erronées et que je devais les ignorer. Elle a déclaré que les notes ne reflétaient pas ce qu'elle avait réellement dit. Cependant, je ne peux pas décider si les notes étaient erronées. Mon rôle n'est pas d'évaluer et de réévaluer les éléments de preuve que la division générale a déjà pris en compte⁹.

[25] La prestataire avait également tenté d'expliquer la conversation du 14 février à la division générale. La division générale l'a interrogée au sujet des notes et lui a donné l'occasion de préciser quand elle a effectivement cessé d'aller à l'école. J'ai écouté attentivement l'enregistrement de l'audience, mais je ne sais toujours pas avec certitude ce que la prestataire essayait de dire à la division générale au sujet de ce qu'elle essayait de dire à l'agent de la Commission le 14 février.

[26] Elle a expliqué à la division générale qu'elle était [traduction] « techniquement » encore dans le cours à ce moment-là (c'est-à-dire le 14 février)¹⁰. Elle semblait dire que l'école n'était pas terminée, mais qu'elle ne suivait pas les cours. La division générale a essayé de confirmer son témoignage. Elle a demandé si la prestataire disait qu'elle était toujours dans le programme, mais qu'elle n'assistait pas aux cours, mais la prestataire a rejeté cette affirmation. Elle a dit qu'elle n'était pas encore dans le programme (à ce moment-là) parce que le programme avait techniquement pris fin le 7 février¹¹. Elle a également déclaré qu'elle n'avait pas terminé le programme¹² et que [traduction] « cette année, [elle] n'[a] pas fréquenté l'école ni suivi de formation, ni rien d'autre¹³ ». Dans les observations présentées à la division générale après l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle avait cessé de suivre sa formation en décembre 2019¹⁴.

⁹ *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874.

¹⁰ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 44 min 48 s.

¹¹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 48 min.

¹² Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 51 min 12 s.

¹³ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 48 min 30 s.

¹⁴ GD13-5.

[27] Après avoir examiné l'ensemble de la preuve dont était saisie la division générale, la date la plus ancienne à laquelle la prestataire aurait pu cesser d'aller à l'école est décembre 2019. Cette date provient de ses observations présentées après l'audience. La [traduction] « date la plus récente » à laquelle elle aurait pu cesser d'aller à l'école proviendrait des notes du 14 février 200. Ces notes laissent entendre que la prestataire n'a démissionné qu'après le 14 février, mais que la prestataire elle-même ne savait pas quand cela se produirait.

[28] La division générale n'a pas indiqué de date précise à laquelle la prestataire a cessé d'aller à l'école. Cependant, la division générale a quand même pu conclure que la prestataire avait cessé de suivre son programme de formation. Elle a également reconnu que cela s'était produit entre décembre 2019 et le début de 2020¹⁵.

[29] Même si la division générale n'a pas défini ce qu'elle entendait par le « début de 2020 », il y a eu au moins une certaine période après le « début de 2020 » pendant laquelle la prestataire n'était pas à l'école. Pour cette période, la division générale devrait établir si la prestataire était disponible pour travailler sans tenir compte de la présomption de non-disponibilité.

[30] Si la division générale avait appliqué la présomption pour une période quelconque après que la prestataire ait cessé d'aller à l'école, elle aurait alors commis une erreur. Il importe peu que la division générale n'ait pas déterminé la date exacte à laquelle la prestataire a cessé d'aller à l'école.

¹⁵ Décision de la division générale au para 34.

À quelles périodes la division générale a-t-elle appliqué la présomption?

[31] Dans les paragraphes suivants, je vais examiner si la division générale a utilisé la présomption de non-disponibilité alors qu'elle n'était pas applicable.

[32] La division générale a déclaré que « [b]ien qu'elle ait cessé de suivre sa formation [...] [la prestataire] n'a pas démontré qu'elle avait postulé pour de nouveaux emplois¹⁶ ». Elle a ensuite conclu que « [p]our ce motif, j'estime que la prestataire est soumise à la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait son programme de formation à temps plein¹⁷ ».

[33] Si la division générale estimait que la prestataire était toujours en formation à temps plein pendant le reste de sa période de prestations, il serait logique que la prestataire demeure assujettie à cette présomption. Cependant, cela ne concorderait pas avec sa conclusion de fait selon laquelle elle avait arrêté sa formation au début de l'année 2020.

[34] En revanche, je constate que la division générale s'est appuyée sur la conduite de la prestataire **après l'arrêt de sa formation** pour conclure que la présomption s'appliquait. La présomption ne peut être appliquée que sur la base de la preuve attestant qu'une personne prestataire est scolarisée, et elle ne s'applique que pour la période pendant laquelle la personne prestataire est scolarisée. La présomption peut être réfutée par la preuve selon laquelle la personne pourrait aller à l'école et travailler en même temps. La preuve des démarches de la prestataire pour trouver un emploi après qu'elle ait cessé ses études n'a pas pu étayer la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire devrait être soumise à la présomption lorsqu'elle fréquentait l'école.

[35] Je reconnais que la division générale a déclaré que la prestataire était « soumise à la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait son programme de formation à temps plein¹⁸ ». Néanmoins, la division générale a fait référence à la recherche d'emploi de la prestataire pendant une période où la division générale savait qu'elle n'était pas à l'école afin d'étayer la conclusion selon laquelle la présomption devait s'appliquer.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

Cela laisse entendre que la division générale s'est fondée sur la présomption pour conclure que la prestataire n'était pas disponible pendant la même période, c'est-à-dire après que la prestataire ait quitté l'école.

[36] Il y a d'autres endroits dans la décision où la formulation laisse entendre que la division générale aurait pu appliquer la présomption pendant toute la période de prestations de la prestataire. À un moment donné, la division générale a déclaré qu'elle continuerait à décider de la disponibilité de la prestataire « même si [elle avait] déjà conclu que la prestataire [était] présumée non disponible¹⁹ ». Cela sous-entend que la division générale serait parvenue à la même décision **en raison de la présomption**, même s'il y a eu des périodes pendant lesquelles elle aurait pu conclure que la prestataire était disponible pour travailler si la présomption ne s'appliquait pas.

[37] La division générale a conclu par la suite que la prestataire n'était pas admissible à des prestations parce qu'elle avait conclu que la prestataire était « présumée ne pas être disponible pour travailler » et qu'elle « n'avait pas fait de démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable »²⁰. Elle n'a pas nuancé cette conclusion en indiquant que la présomption ne pouvait être pertinente que pour la période pendant laquelle la prestataire était encore étudiante à temps plein.

[38] Compte tenu de ces passages, je ne suis pas certain que la division générale ait appliqué la présomption aux périodes où la prestataire ne fréquentait pas l'école. Si tel était le cas, je ne sais pas dans quelle mesure la décision reposait sur la manière dont la division générale a appliqué la présomption ou à quelles périodes elle l'a appliquée. Je ne peux pas établir à partir des motifs de la décision si la division générale a correctement appliqué la présomption de non-disponibilité.

[39] Il s'agit d'une erreur de droit de la part de la division générale si elle ne fournit pas de motifs suffisants pour justifier sa décision. La Cour fédérale a déclaré qu'une cour de révision

¹⁹ Décision de la division générale au para 35.

²⁰ Décision de la division générale au para 43.

doit être en mesure de « comprendre le fondement de la décision du tribunal et [les motifs doivent permettre] de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables²¹ ».

[40] J'estime que la division générale a commis une erreur de droit en n'étayant pas ses décisions par des motifs adéquats.

Question en litige n° 2 : Refus d'exercer sa compétence

[41] La prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu qu'il ne lui restait plus de semaines de prestations payables au cours de sa période de prestations. Elle soutient également que la division générale a refusé d'exercer sa compétence parce qu'elle n'a pas établi si la prestataire était admissible à des semaines supplémentaires de prestations au-delà de la date à laquelle elle n'était plus en formation.

[42] La division générale n'a commis aucune erreur de compétence ou de droit concernant la disponibilité de semaines supplémentaires de prestations.

[43] L'article 18(1) de la Loi sur l'AE prévoit qu'une personne prestataire n'est pas admissible à des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut pas prouver qu'elle est disponible pour travailler. La division générale a examiné la disponibilité pour travailler de la prestataire en tenant compte de trois facteurs. Elle a examiné si la prestataire désirait retourner au travail, si elle exprimait ce désir par des efforts pour se trouver un emploi et si elle avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. La Cour d'appel fédérale a dit qu'il faut tenir compte des trois facteurs (les critères de *Faucher*) pour évaluer la disponibilité²².

[44] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit en concluant que la prestataire n'avait plus de semaines de prestations disponibles. La division générale n'a pas dit que la prestataire avait **épuisé** ses semaines de prestations. Elle a déclaré que la prestataire n'était **pas admissible** à ces semaines de prestations restantes parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Elle a conclu que la prestataire n'était pas disponible après avoir tenu compte des trois

²¹ *Canada (Procureur général) c Thériault*, 2017 CF 405; il s'agissait en fait de motifs de contrôle juridictionnel, mais le même principe s'applique dans la présente affaire.

²² *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

critères de *Faucher*. Au-delà de l'application incertaine par la division générale de la présomption que j'ai décrite précédemment, la division générale n'a pas commis d'erreur de droit dans la manière dont elle a analysé la disponibilité de la prestataire.

[45] La division générale n'a pas refusé d'exercer sa compétence en ne décidant pas si la prestataire était admissible à des semaines supplémentaires de prestations après avoir abandonné sa formation.

[46] Lorsque la division générale a analysé la disponibilité de la prestataire, elle l'a fait de manière générale. Elle n'a pas limité son analyse à la période pendant laquelle la prestataire était encore en formation. Par conséquent, lorsque la division générale a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler, elle a conclu que la prestataire n'était pas disponible même pendant la période qui a suivi sa formation. Cela signifie que la prestataire n'était pas admissible à des prestations supplémentaires pendant sa période de prestations.

[47] La division générale n'a pas décidé, ou n'a pas eu besoin de décider, du nombre total de semaines disponibles dans le cadre de la demande en fonction de ses heures d'emploi assurable et du taux de chômage dans sa région économique. Elle n'avait pas besoin de décider du nombre de semaines dont la prestataire aurait encore pu bénéficier si elle avait été inadmissible. La division générale n'était pas saisie de ces questions en litige.

[48] De plus, le nombre de semaines de prestations dont la prestataire aurait pu bénéficier n'a pas d'importance. Selon la division générale, la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Compte tenu de cela, elle n'était pas admissible à des prestations supplémentaires, quel que soit le nombre de semaines de prestations supplémentaires qu'elle aurait pu recevoir dans d'autres circonstances.

[49] La prestataire fait également valoir que la division générale aurait dû décider si elle avait droit à une prolongation de sa période de prestations. Selon la prestataire, la Commission a établi une période de prestations dans une décision datée du 26 avril 2019, période qui devait prendre fin le 25 avril 2020²³. Cependant, la prestataire estime que la Commission aurait dû répartir ce

²³ GD2-10.

que son employeur lui a versé comme indemnité de départ. Si la Commission avait réparti son indemnité de départ, elle aurait pu prolonger sa période de prestations.

[50] La division générale n'a pas commis d'erreur de compétence en ne considérant pas le droit de la prestataire à une prolongation de sa période de prestations. La division générale a compétence pour examiner uniquement les questions découlant de la décision de révision dont une partie a fait appel²⁴.

[51] La prestataire a fait appel d'une décision de révision datée du 22 avril 2020. La décision de révision de la Commission était en réponse à la contestation par la prestataire de la lettre de décision du 21 février 2020. Il y avait deux questions en litige à ce moment-là. La première question était de savoir si la prestataire avait un motif valable justifiant le retard de sa demande de prestations. La deuxième question était de savoir si la prestataire était disponible pour travailler pendant la période de prestations établie dans la demande. Ce sont les questions qui ont été examinées dans la décision de révision du 22 avril 2020. Dans la décision du 22 avril 2020, il n'y a pas eu de révision de sa période de prestations ni de son droit à une prolongation de sa période de prestations.

[52] La prestataire n'a pas fait appel d'une décision de révision concernant sa période de prestations ou de toute prolongation de sa période de prestations. La division générale n'a pas commis d'erreur de compétence en n'examinant pas si la prestataire devait avoir droit à une prolongation de sa période de prestations.

Question en litige n° 3 : Contestations de certaines conclusions de fait

Conditions restrictives

[53] Selon la prestataire, la division générale a reconnu que la qu'elle n'était plus en formation et qu'elle ne s'était pas imposé de conditions restrictives. Pour cette raison, elle soutient que la division générale n'aurait pas dû présumer qu'elle n'était pas disponible²⁵.

²⁴ Loi sur l'AE, art 113.

²⁵ AD1B-16, au para 35(a).

[54] J'ai déjà conclu que c'était une erreur de droit d'appliquer la présomption de non-disponibilité aux périodes pendant lesquelles la prestataire n'était pas en formation. Cependant, je vais examiner l'argument de la prestataire selon lequel la division générale n'aurait pas dû conclure qu'elle n'était pas disponible en même temps qu'elle a conclu qu'elle ne s'était pas imposé de conditions restrictives.

[55] La prestataire se trompe en ce qui concerne les conclusions de la division générale. La division générale n'a pas conclu qu'elle ne s'était **pas** imposé de conditions restrictives. Au contraire, elle a conclu que la prestataire **avait effectivement** établi des conditions personnelles qui pourraient avoir eu pour effet de limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Il s'agit de l'un des trois facteurs que la division générale doit prendre en compte lorsqu'elle examine la disponibilité pour travailler d'une personne prestataire, même lorsque la présomption ne s'applique pas.

[56] Elle n'a pas fait preuve d'incohérence ou commis une erreur en concluant que la prestataire n'était pas disponible tout en concluant qu'elle avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de trouver un emploi.

Semaines d'admissibilité à des prestations

[57] La prestataire fait également valoir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a déclaré qu'elle n'était admissible qu'à 31 semaines de prestations.

[58] La prestataire a raison de dire que la division générale n'a pas vérifié si la prestataire était admissible à 31 semaines de prestations. Le dossier d'appel ne contient aucune preuve ou décision décrivant le nombre de semaines de prestations auxquelles la prestataire devrait être admissible. Son RE aurait indiqué ses heures d'emploi assurable, qui auraient pu être prises en compte conjointement avec le taux de chômage régional de sa région pour déterminer ses semaines de prestations. Cependant, le RE ne figurait pas parmi les éléments de preuve présentés à la division générale.

[59] Dans la section « Aperçu » de sa décision, la division générale a déclaré ce qui suit : « La Commission [...] a avisé [la prestataire] qu'elle avait droit à 31 semaines de prestations d'AE ». En affirmant cela, la division générale ne peut que s'être appuyée sur la déclaration faite par la

prestataire dans son avis d'appel. La prestataire a écrit : [traduction] « Le 26 avril 2019, décision initiale a été prise et a accordé 31 semaines de prestations d'AE [...] » [sic]. La prestataire fait essentiellement valoir que la division générale n'aurait pas dû la croire sur parole.

[60] Cependant, il importe peu que la division générale ait apparemment accepté l'affirmation de la prestataire sans [traduction] « vérification ». La division générale a le droit d'apprécier la preuve comme elle l'entend, et aucun élément de preuve ne permet de penser que la prestataire s'était trompée.

[61] En outre, je ne pourrais accepter une erreur de fait comme moyen d'appel que si la division générale s'est fondée sur celle-ci pour rendre sa décision²⁶. La décision de la division générale selon laquelle la prestataire n'était pas disponible ne dépend pas du nombre de semaines de prestations qu'elle aurait pu recevoir ni du nombre de semaines de prestations qui lui restaient.

[62] La division générale n'a pas commis d'erreur de fait qui relèverait de l'un des moyens d'appel prévu dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Efforts investis dans la recherche d'un emploi

[63] Finalement, la prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a évalué si sa recherche d'emploi était suffisante. La prestataire déclare que la division générale a uniquement considéré le fait qu'elle ne pouvait pas nommer les emplois précis pour lesquels elle avait postulé. Elle dit que la division générale n'a pas tenu compte des éléments de preuve à l'appui de ses autres efforts de recherche d'emploi.

[64] La division générale a conclu que les efforts fournis par la prestataire dans sa recherche d'emploi ne suffisaient pas à exprimer son désir de retourner sur le marché du travail. Plus particulièrement, la division générale a déclaré que la prestataire n'avait fourni aucune « information » sur les emplois qu'elle aurait pu envisager et n'a pas confirmé qu'elle avait

²⁶ L'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS prévoit que la division générale « **a fondé sa décision** sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance » (mis en évidence par le soussigné).

effectivement postulé pour des emplois pendant ou après son programme de formation²⁷. Cela laisse entendre que la division générale a considéré cette information manquante comme étant importante.

[65] Cependant, je n'accepte pas que la division générale ait omis d'évaluer d'autres éléments de preuve concernant les activités de recherche d'emploi de la prestataire. La division générale a déclaré qu'elle avait examiné si la prestataire s'était livrée aux activités de recherche d'emploi suivantes :

- l'évaluation des possibilités d'emploi
- la rédaction d'un curriculum vitæ ou d'une lettre de présentation
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois ou d'agences de placement en ligne
- la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi,
- le réseautage
- la communication avec des employeurs éventuels
- la présentation de demandes d'emploi
- la participation à des entrevues
- la participation à des évaluations des compétences²⁸

[66] La division générale a fait référence à la preuve de la prestataire selon laquelle elle avait mis à jour son curriculum vitæ et a affirmé qu'elle avait cherché des emplois sur « jobs.gc.ca », qui est un site Web du gouvernement du Canada²⁹. Elle a noté que la prestataire avait également un compte sur « Indeed », un autre site de recherche d'emploi³⁰. Lors de l'audience, la membre de la division générale a demandé à la prestataire si elle avait parlé à des amis ou à des membres de sa famille pour l'aider à trouver un emploi. Dans sa décision, la division générale a noté la réponse de la prestataire, à savoir qu'elle n'avait pas de famille au Canada et que ses seuls amis étaient d'anciens collègues de travail.

[67] Il n'y avait aucun autre élément de preuve devant la division générale concernant les efforts de recherche d'emploi de la prestataire. La division générale a indiqué à la prestataire

²⁷ Décision de la division générale au para 50.

²⁸ Décision de la division générale aux para 37 et 49.

²⁹ Ci-dessus, note (para 29).

³⁰ Décision de la division générale au para 55.

qu'elle pouvait encore envoyer des éléments de preuve supplémentaires concernant les types d'emplois pour lesquels elle avait postulé ou qu'elle avait envisagés. La prestataire n'a pas envoyé de preuve supplémentaire³¹.

[68] Je suis convaincu que la division générale a examiné l'ensemble de la preuve concernant les activités de recherche d'emploi de la prestataire et qu'elle n'a pas mal interprété la preuve.

Question en litige n° 4 : Droits de la personne

[69] Dans ses observations présentées après l'audience, la prestataire a fait valoir que la Commission l'avait harcelée et avait fait preuve de discrimination à son égard parce qu'un agent de la Commission avait crié après elle et elle avait eu l'impression de subir un interrogatoire. Elle a également déclaré que le mauvais service de Service Canada portait atteinte à ses droits de la personne³².

[70] C'est la première fois que la prestataire soulève cet argument. Dans l'une des observations de la prestataire à la division générale, elle a déclaré que l'agent de la Commission l'avait [traduction] « interrogée », ce qu'elle a qualifié de harcèlement³³. Cependant, la prestataire n'a pas laissé entendre que ce traitement constituait une atteinte à ses droits de la personne.

[71] Rien au dossier ne laisse à penser que la division générale aurait dû savoir que la prestataire avait l'intention de soulever une question relative aux droits de la personne. Il n'y a aucune preuve indiquant que la Commission ait porté atteinte aux droits fondamentaux ou autres de la prestataire au titre de la *Charte canadienne des droits et libertés*³⁴. Le dossier n'indique pas que la Commission a fait preuve de discrimination à l'égard de la prestataire ou qu'elle l'a harcelée pour l'un des motifs décrits dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*³⁵. Si la Commission a fourni un mauvais service ou si son agent a eu de mauvaises manières au téléphone, il n'y a pas de preuve indiquant que cela était fondé sur un motif de distinction

³¹ Décision de la division générale au para 40.

³² AD4-3.

³³ GD13-3.

³⁴ *Charte canadienne des droits et libertés*, partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

³⁵ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, article 3(1).

illicite³⁶. Il n'y a aucune preuve à l'appui d'une violation des droits de la personne de la prestataire qui aurait affecté la décision qui a fait l'objet de l'appel devant la division générale.

[72] Je ne peux pas conclure que la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur de fait importante en ne se demandant pas si la façon dont la Commission a traité la prestataire a enfreint ses droits de la personne.

Résumé

[73] J'ai conclu que la division générale a commis une erreur de droit en appliquant, ou en appliquant apparemment, une présomption de non-disponibilité à une période pendant laquelle la prestataire n'était pas étudiante.

[74] Puisque j'ai trouvé une erreur, je dois décider de ce qu'il faut faire.

RÉPARATION

Nature de la réparation

[75] J'ai le pouvoir de modifier la décision de la division générale ou de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre³⁷. Je peux aussi renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle réexamine sa décision.

[76] La Commission laisse entendre que le dossier de la division générale est complet et que je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. La prestataire n'a pas pris position sur la manière dont je devrais corriger l'erreur.

[77] Je rendrai la décision que la division générale aurait dû rendre, car j'estime que le dossier d'appel est complet. J'accepte donc que la division générale ait déjà tenu compte de toutes les questions soulevées en l'espèce, et je peux rendre une décision fondée sur la preuve reçue par la division générale.

³⁶ Les motifs de distinction illicite sont des motifs particuliers de discrimination qui sont illégaux. Voici quelques-uns des motifs de distinction illicite : race, origine, religion, déficience, âge, situation de famille, sexe, orientation sexuelle.

³⁷ Mon pouvoir est décrit aux articles 59(1) et 64(1) de la Loi sur le MEDS.

Disponibilité de la prestataire alors qu'elle était inscrite à une formation

[78] Le représentant de la prestataire n'a pas fait valoir que la prestataire était disponible pour travailler pendant la période où elle était inscrite à la formation. En fait, il a reconnu qu'elle n'était pas admissible à des prestations à ce moment-là. Lors de l'audience devant la division d'appel, la prestataire a déclaré qu'elle s'appuyait sur les observations de son représentant.

[79] Cependant, la prestataire a également déclaré qu'elle estime que son inscription à une formation professionnelle prouve qu'elle avait l'intention de retourner au travail. Dans les observations qu'elle a présentées à la division d'appel après l'audience, elle a de nouveau soutenu qu'elle ne se serait même pas inscrite au programme de formation après y avoir été référée si la Commission avait pu traiter sa demande rapidement. Il ressort clairement des observations de la prestataire qu'elle estime que le fait qu'elle ait suivi la formation ne devrait pas lui causer un préjudice³⁸.

[80] Je conviens que la prestataire a eu l'intention de reprendre le travail après avoir perdu son emploi, dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Je conviens également que l'une des raisons pour lesquelles elle a suivi cette formation était qu'elle voulait acquérir de nouvelles compétences qui lui permettraient de trouver du travail plus facilement. Cependant, comme l'a reconnu son représentant, la prestataire n'a pas été orientée vers son programme de formation³⁹. Les tribunaux ont déclaré qu'une personne prestataire peut être présumée non disponible pour travailler si elle va à l'école sans y avoir été orientée par une autorité désignée par la Commission⁴⁰.

[81] Pour contourner cette présomption, la prestataire aurait dû démontrer qu'elle avait déjà travaillé à temps plein ou que sa situation était exceptionnelle⁴¹. La prestataire ne prétend pas avoir jamais travaillé à temps plein pendant ses études, et la division générale n'a pas reconnu que sa situation était exceptionnelle.

³⁸ AD4-2.

³⁹ L'article 25(1) de la Loi sur l'AE permet à la Commission de présumer qu'une personne prestataire est disponible même si elle suit une formation, si elle a été dirigée vers cette formation par un organisme ou une agence autorisé par la Commission.

⁴⁰ *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁴¹ *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

[82] La prestataire soutient qu'elle ne devrait pas être tenue responsable d'avoir suivi une formation non recommandée lorsque ses prestations ont été retardées et qu'elle n'a pas pu joindre la Commission pour obtenir des conseils⁴².

[83] Je comprends pourquoi la prestataire est contrariée. Cependant, la division générale n'a pas eu d'autre choix que d'appliquer la loi. La loi prévoit que la Commission ne peut pas verser de prestations à une personne prestataire qui n'est pas disponible pour travailler. La loi prévoit que la Commission ne peut pas verser de prestations à une personne prestataire qui n'est pas disponible pour travailler.

[84] La prestataire aurait pu éviter la présomption légale de non-disponibilité qui s'applique aux étudiants à temps plein en démontrant l'existence de « circonstances exceptionnelles ». Malgré cela, il lui aurait quand même fallu prouver qu'elle était disponible pour travailler tout en allant à l'école. Les circonstances entourant l'inscription de la prestataire à une formation sont atténuantes, mais des circonstances atténuantes ne signifient pas pour autant qu'il s'agit de « circonstances exceptionnelles ». Les circonstances d'une personne prestataire sont « exceptionnelles » lorsqu'elles permettent de conclure qu'il est probable que cette personne aurait pu occuper un emploi à temps plein malgré ses engagements scolaires.

[85] La prestataire n'a pas démontré l'existence de circonstances exceptionnelles. Ses difficultés à joindre la Commission ne démontrent pas qu'elle aurait pu travailler et aller à l'école en même temps. Les circonstances de la prestataire n'auraient pas pu affecter la conclusion de la division générale selon laquelle la présomption s'appliquait et que la prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle allait à l'école.

[86] Je n'ai trouvé aucune erreur dans la manière dont la division générale a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler alors qu'elle allait encore à l'école. Je confirme qu'elle n'était pas admissible à des prestations pendant la période où elle était à l'école.

⁴² Ci-dessus, note 31.

Disponibilité de la prestataire après avoir quitté sa formation

[87] Je dois quand même décider si la prestataire était admissible à des prestations après avoir cessé de suivre la formation. Il est possible que les conclusions de la division générale sur la disponibilité de la prestataire pendant cette période aient été influencées par une erreur dans l'application de la présomption de non-disponibilité.

[88] La Loi sur l'AE prévoit qu'une personne prestataire n'est pas admissible à des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations si elle ne peut pas prouver qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin. Les tribunaux ont déclaré qu'une personne prestataire doit avoir le désir de retourner au travail, doit exprimer ce désir par des efforts pour se trouver un emploi et ne doit pas établir de conditions qui limiteraient indûment ses possibilités d'emploi. Ces facteurs sont appelés les critères de *Faucher*.

Désir de retourner au travail

[89] La division générale s'est penchée sur ces trois critères de *Faucher*. Elle a conclu que la prestataire avait le désir de retourner au travail. Je suis d'accord.

[90] Dans ses déclarations et son témoignage, la prestataire a insisté sur le fait qu'elle devait trouver du travail pour subvenir à ses besoins. Elle a déclaré que sa formation était son [traduction] « plus grand effort pour retourner sur le marché du travail⁴³ ». Comme l'a noté la division générale, la prestataire a toujours fait valoir qu'elle voulait retourner au travail, et elle continue de contester son congédiement.

[91] La prestataire avait le désir de retourner au travail.

Efforts investis dans la recherche d'un emploi

[92] Le deuxième critère de *Faucher* est de savoir si la prestataire a exprimé son désir de retourner au travail en faisant des efforts pour se trouver un emploi. Tout comme la division générale, j'estime que ces efforts de recherche d'emploi ont été insuffisants.

⁴³ GD2-13.

[93] La prestataire n'a pas fait valoir que la division générale avait ignoré ou mal interprété des éléments de preuve à l'appui de ses efforts pour se trouver un emploi après avoir quitté l'école. Elle a dit qu'elle avait mis à jour son curriculum vitae et qu'elle avait visité le site Web de « Indeed » ainsi que les sites d'emplois du gouvernement fédéral. Elle n'a décrit aucun des emplois qu'elle a consultés ou pour lesquels elle a postulé, et n'a fourni aucune preuve des autres efforts de recherche d'emploi qu'elle aurait déployés. La division générale lui a accordé un délai supplémentaire pour fournir des éléments de preuve concernant les emplois pour lesquels elle a postulé ou même les types d'emplois qu'elle a envisagés. La prestataire n'a pas fourni aucune autre preuve.

[94] Je sais que la prestataire a cessé d'aller à l'école parce qu'elle pensait qu'elle ne serait admissible à des prestations que si elle n'allait pas à l'école. Cependant, la prestataire n'a pas démontré qu'elle avait fait une recherche d'emploi adéquate. Je ne suis pas lié par les décisions de l'ancien juge-arbitre (décisions CUB⁴⁴), mais il existe un grand nombre de décisions CUB qui laissent entendre qu'une recherche d'emploi doit être quelque chose de plus poussé que ce que la prestataire a fait dans la présente affaire.

[95] Dans un certain nombre de décisions différentes, le juge-arbitre a estimé qu'une recherche d'emploi adéquate était une recherche [traduction] « raisonnable⁴⁵ », [traduction] « sérieuse et active⁴⁶ » et active⁴⁷. Dans la décision CUB 73486, par exemple, l'appelant a fourni des éléments de preuve de certaines annonces de journaux pour prouver qu'il cherchait un emploi. Le juge-arbitre a déclaré que sa recherche d'emploi était inadéquate et a cité une autre décision CUB⁴⁸ selon laquelle [traduction] « la preuve d'une recherche d'emploi adéquate nécessite plus que la simple consultation des petites annonces ».

[96] Selon moi, la consultation par la prestataire du site Web « Indeed » et d'un site d'annonces d'emploi du gouvernement fédéral est semblable à la consultation des annonces d'emploi dans les journaux. Le raisonnement exposé dans les décisions CUB que j'ai

⁴⁴ Le juge-arbitre était le dernier niveau d'appel de l'ancien système d'appel administratif. Les décisions du juge-arbitre ont été publiées en tant que décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations ou décisions CUB (de l'anglais *Canadian Umpire Benefit*).

⁴⁵ CUB 12606.

⁴⁶ CUB 19058 et autres.

⁴⁷ CUB 18243 et CUB 17843.

⁴⁸ CUB 19012.

mentionnées me convainc. La consultation par la prestataire des offres d'emploi en ligne et la mise à jour de son curriculum vitæ ne constituaient pas une recherche d'emploi raisonnable ni une recherche sérieuse et active, et je conclus que les efforts de recherche d'emploi de la prestataire étaient insuffisants. Ces efforts ne démontrent pas que la prestataire avait l'intention de reprendre le travail dans les plus brefs délais.

Conditions personnelles

[97] Le troisième critère de *Faucher* est de savoir si la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont limité ses possibilités d'emploi. La division générale a convenu que la prestataire ne devrait pas avoir à chercher des emplois de menuiserie parce qu'elle n'avait pas terminé sa formation. Toutefois, elle a conclu que la prestataire avait établi des conditions personnelles en ne recherchant que des emplois de bureau ou des emplois administratifs au sein du gouvernement fédéral.

[98] Je reconnais que la prestataire était prête à accepter un travail de bureau en dehors du gouvernement fédéral. La prestataire a peut-être axé sa recherche d'emploi sur le travail de bureau et le travail administratif au sein du gouvernement fédéral. Cependant, elle a déclaré qu'elle n'avait pas seulement cherché au sein du gouvernement fédéral⁴⁹. Elle a mentionné qu'elle avait utilisé le site d'emploi « Indeed⁵⁰ » et qu'elle faisait des recherches sur ce qu'il y avait de [traduction] « disponible » en dehors du gouvernement⁵¹. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait cherché du travail dans le secteur privé, elle a répondu qu'elle avait également cherché dans ce secteur⁵².

[99] Enfin, le troisième critère de *Faucher* se distingue du deuxième critère. Le deuxième critère de *Faucher* prenait déjà en compte la manière dont la prestataire avait procédé à sa recherche d'emploi et si celle-ci avait été adéquate. À mon avis, le troisième critère ne concerne pas le type de travail qu'une personne prestataire recherche activement, mais le type de travail que cette personne serait prête à accepter. Par « type de travail », j'entends les caractéristiques du

⁴⁹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 25 min 35 s.

⁵⁰ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 27 min 55 s.

⁵¹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 27 min 30 s.

⁵² Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 29 min.

travail lui-même, comme le lieu où il est exécuté ou l'horaire des quarts de travail, sa rémunération, ou le type d'employeur ou de poste.

[100] Conformément à cette interprétation, une décision de la Cour d'appel fédérale mentionnait la limitation des chances de [traduction] « conserver un emploi » par rapport à celles de [traduction] « trouver un emploi ». La Cour a déclaré qu'une « personne [ne doit pas] impose[r] [...] de restrictions telles à sa disponibilité qu'elle limite indûment ses chances d'occuper un emploi⁵³ ». Le langage employé par la Cour laisse entendre qu'elle n'a pas interprété le terme [traduction] « limites indues » comme étant des limites dans la manière de chercher un emploi.

[101] La prestataire s'est efforcée de trouver le type de travail avec lequel elle était le plus familière, mais cela ne signifie pas qu'elle a indûment limité ses chances. Aucun élément de preuve n'indique qu'elle aurait refusé un autre emploi convenable. En fait, la prestataire a affirmé que le travail de bureau au sein du gouvernement était [traduction] « la seule chose à laquelle elle pouvait penser⁵⁴ ». Cela n'est pas surprenant. La prestataire a travaillé pendant les sept ans et demi derniers (environ) pour la fonction publique fédérale. Elle a déclaré que son travail était de type administratif et qu'elle avait la classification la plus basse (CR3)⁵⁵. Parallèlement, l'inscription de la prestataire à un programme d'apprentissage en menuiserie laisse entendre que la prestataire aurait été prête à envisager un travail en dehors de son expérience de travail si celui-ci lui convenait.

[102] Je conclus que la prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances d'intégrer le marché du travail.

Conclusion quant à la disponibilité de la prestataire après avoir quitté l'école

[103] Je conclus que la prestataire n'était pas disponible pour travailler après avoir quitté l'école.

⁵³ *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

⁵⁴ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 26 min 18 s.

⁵⁵ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 24 min 50 s.

[104] La prestataire dit qu'elle a quitté l'école pour être disponible pour travailler. Cependant, il y a peu d'éléments de preuve indiquant qu'elle a démontré cette disponibilité par des efforts actifs de recherche d'emploi. J'accepte que la prestataire ait souhaité travailler et qu'elle n'ait pas indûment limité le type de travail qu'elle accepterait. Cependant, j'accorde plus de poids au fait que ses efforts de recherche d'emploi étaient insuffisants.

[105] Je comprends que la prestataire a eu des difficultés à joindre la Commission. Je sais qu'elle croit fermement que la Commission avait l'obligation de lui dire exactement ce qu'elle attendait d'elle pour démontrer sa disponibilité. Cependant, le formulaire qu'elle a rempli lorsqu'elle a demandé des prestations décrit le type d'efforts de recherche d'emploi que la Commission exige des prestataires. Le formulaire leur donne également pour instruction de tenir des registres, comme l'a également indiqué la division générale⁵⁶.

[106] La prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de la Loi sur l'AE à aucun moment après avoir cessé d'aller à l'école.

CONCLUSION

[107] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision. J'ai corrigé l'erreur, mais je suis arrivé à la même conclusion que la division générale. La prestataire n'était pas disponible pour travailler et n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi après le 25 août 2019.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 8 octobre 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	G. O., appelante

⁵⁶ Décision de la division générale au para 41; voir aussi GD3-9.

	Susan Prud'homme, représentante de l'intimée
--	--