



[TRADUCTION]

Citation : *RM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1455

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : R. M.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Isabelle Thiffault

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 24 mai 2023
(GE-23-645)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 23 octobre 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 6 novembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-615

Décision

[1] L'appel est accueilli. Je renvoie l'affaire à la division générale pour réexamen.

Aperçu

[2] L'appelante, R. M. (prestataire), a demandé et reçu des prestations régulières d'assurance-emploi pendant ses études. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a estimé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations du 7 septembre 2021 au 30 juin 2022 pendant ses études parce qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[3] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait un cours de sa propre initiative.

[4] La prestataire fait maintenant appel de la décision de la division générale. Elle soutient que celle-ci a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes et a commis des erreurs de droit en concluant qu'elle ne cherchait pas activement un emploi.

[5] J'accueille l'appel. La division générale a commis des erreurs de droit dans sa décision. Je renvoie l'affaire à la division générale pour une nouvelle audience.

Questions en litige

[6] Les questions en litige dans cet appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en concluant que la prestataire n'avait pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant ses études?
- b) La division générale a-t-elle omis d'analyser sérieusement la preuve en concluant que la prestataire n'avait pas fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?

c) Comment les erreurs devraient-elles être corrigées?

Analyse

[7] Je peux intervenir dans la présente affaire seulement si la division générale a commis une erreur pertinente. Je dois donc vérifier si la division générale¹ :

- n'a pas offert un processus équitable;
- n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- a mal interprété ou mal appliqué la loi;
- a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

– Contexte

[8] La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi à compter du 29 août 2021². Du 7 septembre 2021 au 30 juin 2022, elle a fréquenté l'école secondaire à temps plein. En août 2022, la Commission a demandé à la prestataire de plus amples renseignements sur ses études et sa disponibilité³.

[9] Sur la base des renseignements fournis par la prestataire, la Commission a jugé qu'elle n'était pas disponible pour travailler pendant la période où elle étudiait. Cela a donné lieu à un trop-payé que la prestataire devait rembourser. La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale.

– La décision de la division générale

[10] Dans sa décision, la division générale a déclaré qu'il existe une présomption en droit selon laquelle une personne aux études à temps plein n'est pas disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a souligné que cette

¹ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir les pages GD3-3 à GD3-14 du dossier d'appel.

³ Voir les pages GD3-19 à GD3-25.

présomption peut être réfutée si la personne peut démontrer qu'elle a déjà travaillé tout en étudiant ou établir l'existence de circonstances exceptionnelles⁴.

[11] La division générale a énoncé les éléments qui doivent être pris en compte pour évaluer si une personne a réfuté la présomption de non-disponibilité⁵. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas présenté de preuve de circonstances exceptionnelles et qu'elle n'avait pas réussi à réfuter cette présomption⁶.

[12] La division générale a également énoncé le critère juridique permettant d'établir la disponibilité⁷. Elle a examiné les trois éléments utilisés pour évaluer si ce critère est rempli⁸ :

- 1) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- 2) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- 3) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail⁹.

[13] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas le désir de retourner sur le marché du travail et qu'elle n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi parce qu'elle n'avait pas effectué une recherche d'emploi exhaustive¹⁰. Elle s'est également fondée sur le fait que la prestataire n'avait pas effectué de recherche d'emploi exhaustive pour conclure qu'elle avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail¹¹.

⁴ Voir la décision de la division générale au paragraphe 5.

⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 8.

⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 31.

⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 9.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 9.

⁹ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

¹⁰ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 17 à 20 et 22.

¹¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 28.

La division générale a commis des erreurs de droit

[14] La division générale a bien rappelé la présomption en droit selon laquelle une personne aux études à temps plein n'est pas disponible pour travailler. Elle a déclaré que l'on pouvait réfuter cette présomption en établissant l'existence de circonstances exceptionnelles et énoncé les éléments pertinents à prendre en considération au moment d'évaluer si une personne a déjà travaillé tout en étudiant¹². Toutefois, la division générale n'a pas appliqué ce critère ni tenu compte des éléments applicables dans sa décision.

[15] La division générale a commis une erreur de droit en n'examinant pas adéquatement les éléments à prendre en considération pour établir si la prestataire avait réfuté la présomption de non-disponibilité. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas réfuté la présomption, mais n'a pas expliqué cette conclusion en se référant à la preuve.

[16] Le seul élément que la division générale semble avoir pris en considération est que la prestataire a postulé à six postes pendant la période où elle étudiait. La division générale n'a pas mentionné le fait que la prestataire avait toujours dit qu'elle abandonnerait ses études pour accepter un emploi à temps plein ou qu'elle suivait un cours en ligne. Elle n'a pas non plus examiné si la prestataire avait déjà travaillé pendant ses études.

[17] La division générale a cité de la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale et a déclaré qu'une partie prestataire qui restreint sa disponibilité et qui peut seulement travailler en dehors de son horaire de cours n'est pas disponible pour travailler¹³.

[18] Une décision récente de la Cour d'appel fédérale remet en question la déclaration de la division générale. Dans la décision *Page c Canada (Procureur général)*, la Cour a conclu qu'il n'existait pas de principe absolu en la matière¹⁴. Elle a

¹² Voir la décision de la division générale au paragraphe 8.

¹³ Voir la décision de la division générale au paragraphe 33.

¹⁴ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 169 au paragraphe 55.

déclaré qu'une analyse contextuelle est nécessaire lorsqu'il s'agit de déterminer si la présomption de non-disponibilité a été réfutée¹⁵.

[19] La division générale a également commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de tous les éléments pertinents lorsqu'elle a évalué si la prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[20] La division générale a souligné que la prestataire était inadmissible selon deux articles de loi différents¹⁶. La décision ne comprend aucune analyse des éléments prévus à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* lorsqu'il s'agit de décider si une partie prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[21] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énumère neuf activités de recherche d'emploi à prendre en considération pour évaluer si les démarches d'une partie prestataire peuvent être considérées comme habituelles et raisonnables. La décision de la division générale ne prend en compte qu'une seule de ces activités, soit la présentation de demandes d'emploi. Il n'y a pas d'analyse des autres activités.

[22] La prestataire affirme que la division générale n'a pas tenu compte de tous les éléments de preuve en concluant qu'elle n'avait pas réfuté la présomption de non-disponibilité. La Commission convient que la division générale a commis une erreur dans son analyse du critère juridique concernant cette présomption.

[23] J'estime que la division générale a commis une erreur de droit en n'analysant pas sérieusement la preuve et en appliquant mal le critère juridique pertinent lorsqu'elle a examiné si la prestataire avait réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler.

¹⁵ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 169 au paragraphe 69.

¹⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 2.

Correction des erreurs

[24] Pour corriger les erreurs de la division générale, je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre ou lui renvoyer l'affaire pour un réexamen¹⁷.

[25] Les parties conviennent que la division générale a commis des erreurs dans sa décision, mais elles ne s'entendent pas sur la réparation appropriée. La Commission affirme que l'affaire devrait être renvoyée à la division générale pour que la prestataire puisse fournir plus de détails sur ses activités de recherche d'emploi.

[26] La prestataire soutient que le dossier est complet et qu'elle a eu l'occasion de présenter ses arguments. Sa position est que je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[27] Je comprends que la prestataire aimerait que je rende une décision et qu'il n'y ait pas d'autre audience devant la division générale. Cependant, je suis d'accord avec la Commission que la prestataire n'a pas été interrogée sur toutes ses activités de recherche d'emploi à l'audience. Ces activités sont pertinentes pour établir si elle a effectué des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[28] Je renvoie l'affaire à la division générale pour que la prestataire ait l'occasion de présenter tous les éléments de preuve pertinents.

Conclusion

[29] L'appel est accueilli. La division générale a commis des erreurs de droit. Je renvoie l'affaire à la division générale pour réexamen.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

¹⁷ L'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* explique les recours dont dispose la division d'appel.