



[TRADUCTION]

Citation : *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 457

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

Décision

Partie appelante : S. A.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décisions portées en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (document RDG2) datée du 28 février 2024 et décisions initiales de révision datées du 4 janvier 2023 et du 14 mars 2023

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 24 avril 2024
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 29 avril 2024
Numéro de dossier : GE-24-670

Décision

Question en litige no 1

[1] L'appel est accueilli.

[2] L'appelante était incapable de travailler du 14 au 27 août 2022 en raison de sa maladie. Elle aurait été disponible pour travailler si elle n'avait pas été malade et en convalescence. Seule sa maladie l'empêchait d'être disponible pour travailler.

[3] Cela signifie que l'appelante n'est pas inadmissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi du 14 au 27 août 2022. Elle pourrait donc avoir droit à des prestations.

Question en litige no 2

[4] L'appel est accueilli.

[5] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études. Cela signifie qu'elle n'est pas inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 28 août 2022. Elle pourrait donc avoir droit à des prestations.

Aperçu

Question en litige no 1

[6] L'appelante était incapable de travailler en raison d'une maladie. Pour pouvoir recevoir des prestations de maladie, elle doit être « sans cela être disponible pour travailler¹ ». En d'autres termes, sa maladie doit être la seule raison pour laquelle elle n'était pas disponible pour travailler.

¹ L'article 18(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* énonce cette règle et contient cette expression.

[7] La Commission de l'assurance-emploi du Canada affirme que l'appelante n'aurait de toute façon pas été disponible pour travailler parce qu'elle suivait une formation à temps plein d'une année.

[8] L'appelante n'est pas d'accord et déclare qu'elle se remettait encore de sa chirurgie du 14 au 27 août 2022. Elle soutient qu'on lui a dit que le fait de commencer à suivre une formation collégiale n'aurait pas d'incidence sur sa demande de prestations de maladie. L'appelante ajoute qu'elle a passé les deux premières semaines de sa formation collégiale (du 15 au 27 août 2022) à travailler uniquement sur des scénarios informatiques simples et élémentaires. Enfin, elle dit qu'elle n'était pas obligée d'assister au cours du matin pendant la semaine et qu'elle pouvait écouter l'enregistrement du cours à d'autres moments.

Question en litige no 2

[9] La Commission a conclu que l'appelante était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 28 août 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Une personne doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que la personne soit à la recherche d'un emploi.

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

[11] La Commission soutient que l'appelante n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle suivait une formation à temps plein.

[12] L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle suivait sa formation. Elle dit qu'elle aurait pu être disponible pour travailler l'après-midi, le soir et la fin de semaine. Elle ajoute qu'elle pouvait choisir de ne pas assister à son cours du matin pendant la semaine.

Questions que je dois examiner en premier

Décision de la division d'appel

[13] Le 12 septembre 2023, une membre de la division générale du Tribunal a rejeté l'appel de l'appelante. L'appelante a demandé la permission de faire appel le 29 septembre 2023. Le 12 février 2024, le membre de la division d'appel a renvoyé l'affaire à la division générale du Tribunal pour réexamen.

[14] Après avoir examiné le dossier d'appel, j'ai décidé de fixer une audience par téléconférence parce que c'était le choix initial de l'appelante dans son avis d'appel au Tribunal (document GD2).

[15] Avant le début de l'audience le 24 avril 2024, l'appelante a confirmé qu'elle disposait de l'ensemble du dossier d'appel. La Commission n'a pas assisté à l'audience par téléconférence, mais a présenté des observations supplémentaires écrites le 24 février 2024 (document RGD2).

Question en litige no 1

[16] L'appelante était incapable de travailler en raison de sa maladie. Mais sa maladie était-elle la seule chose qui l'empêchait d'être disponible pour travailler?

Analyse

[17] Il est évident qu'une personne malade ou blessée n'est pas disponible pour travailler. La loi sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi en tient compte. Toutefois, la loi exige qu'une personne qui demande des prestations de maladie soit **sans cela** disponible pour travailler. Autrement dit, l'appelante doit prouver que sa maladie est la seule raison pour laquelle elle n'était pas disponible pour travailler².

² Voir l'article 18(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle aurait été disponible pour travailler si elle n'avait pas été malade.

Disponible pour travailler

[19] La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour décider si une personne est disponible pour travailler. La personne doit prouver les trois choses suivantes³ :

- a) qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;
- b) qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner travailler.

[20] L'appelante n'a pas à démontrer qu'elle est vraiment disponible pour travailler. Elle doit prouver qu'elle aurait pu répondre aux exigences des trois éléments si elle n'avait pas été malade. Autrement dit, elle doit démontrer que sa maladie était la seule chose qui l'empêchait de répondre aux exigences de chaque élément.

– Désir de retourner travailler

[21] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable serait offert. Je tire cette conclusion parce qu'elle a déclaré qu'elle aurait été disponible pour travailler si elle n'avait pas été en convalescence. Je juge que son témoignage est crédible parce ses déclarations étaient cohérentes et franches.

– Efforts pour trouver un emploi convenable

[22] L'appelante a démontré qu'elle aurait fait assez d'efforts pour se trouver un emploi convenable. Je tire cette conclusion parce que l'appelante a déclaré qu'elle

³ Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

aurait cherché du travail si elle n'avait pas été malade. Je juge que son témoignage est crédible parce que ses déclarations étaient franches et appuyées par les renseignements concernant sa recherche d'emploi qu'elle a fournis après qu'elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi le 12 septembre 2022.

– **Limitation induite des chances de retourner travailler**

[23] L'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[24] L'appelante affirme qu'elle n'a pas fait cela parce qu'elle venait tout juste de commencer sa formation collégiale le 15 août 2022 et qu'elle n'assistait qu'au cours du matin. Elle ajoute qu'elle aurait pu être disponible pour travailler l'après-midi, le soir et la fin de semaine. L'appelante dit aussi qu'elle aurait pu manquer son cours du matin pendant la semaine pour travailler sans compromettre sa formation.

[25] La Commission soutient que l'appelante n'était pas sans cela disponible pour travailler parce qu'elle suivait une formation à temps plein d'une année.

[26] Je conclus que l'appelante n'a pas limité indûment ses chances de retourner travailler pour les raisons qui suivent.

[27] Premièrement, elle venait de commencer sa formation collégiale et celle-ci ne comportait qu'un cours le matin, du lundi au vendredi, sans travaux à faire ensuite.

[28] Deuxièmement, l'appelante a déclaré qu'elle aurait pu être disponible pour travailler l'après-midi, le soir et la fin de semaine. Je comprends que la Commission a fait valoir que l'appelante suivait une formation à temps plein. Néanmoins, l'appelante a déclaré qu'elle aurait pu être disponible pour travailler du lundi au vendredi le matin parce que le cours était enregistré (et qu'elle aurait pu l'écouter en ligne à un autre moment).

– **L'appelante aurait-elle donc été disponible pour travailler?**

[29] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je juge que l'appelante a démontré qu'elle aurait été disponible pour travailler.

[30] En bref, l'appelante aurait satisfait aux exigences des trois éléments si elle n'avait pas été malade et en convalescence.

Question en litige no 2

[31] L'appelante était-elle disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

[32] Il y a deux articles de loi qui exigent qu'une personne démontre sa disponibilité pour travailler. La Commission a estimé que l'appelante était inadmissible selon ces deux articles. Elle doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[33] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁴. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce des critères qui aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables⁵ ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[34] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable⁶. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁷. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[35] La Commission a jugé que l'appelante était inadmissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[36] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁸. C'est ce

⁴ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

⁷ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

qu'on appelle la présomption de non-disponibilité. Autrement dit, on peut supposer qu'une personne n'est pas disponible pour travailler lorsque la preuve montre qu'elle étudie à temps plein.

[37] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, j'examinerai si elle était disponible selon les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

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

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

– L'appelante ne conteste pas le fait qu'elle étudiait à temps plein

[39] L'appelante convient qu'elle était étudiante à temps plein, et je ne vois aucun élément de preuve du contraire. J'admets donc qu'elle étudiait à temps plein.

[40] La présomption s'applique à elle.

– L'appelante était étudiante à temps plein

[41] L'appelante était étudiante à temps plein. Par contre, la présomption de non-disponibilité peut être réfutée. Si elle est réfutée, elle ne s'applique pas.

[42] L'appelante peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a déjà travaillé à temps plein tout en étudiant⁹. Elle peut aussi prouver que des circonstances exceptionnelles s'appliquent dans son cas¹⁰.

[43] L'appelante affirme avoir travaillé pendant ses études à temps plein en 2012. Elle a également expliqué que de 2014 à 2015, elle était inscrite au programme Accès Carrières Études (ACE) et a obtenu le certificat tout en travaillant à temps plein.

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

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

[44] La Commission a reconnu que l'appelante avait déjà travaillé à temps plein tout en étudiant, mais que cela n'était pas récent.

[45] Je conclus que l'appelante a réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant ses études pour les raisons décrites ci-dessous.

[46] Premièrement, elle a déjà travaillé à temps plein tout en étudiant. Je comprends que la Commission a fait valoir que cela n'était pas récent. Néanmoins, je suis convaincu que l'appelante a démontré qu'elle a déjà travaillé à temps plein tout en étudiant.

[47] Deuxièmement, des circonstances exceptionnelles s'appliquaient dans son cas. Plus précisément, l'appelante a déclaré qu'elle pouvait manquer son cours du matin pendant la semaine pour travailler. Je reconnais que la Commission a fait valoir que l'appelante étudiait à temps plein. Néanmoins, la situation de l'appelante était unique en ce sens qu'elle pouvait s'absenter de son cours du matin pour travailler si nécessaire. À cet égard, j'estime que le témoignage de l'appelante est crédible parce que ses déclarations étaient franches, détaillées et plausibles.

[48] En résumé, l'appelante a réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler.

– **La présomption est réfutée**

[49] Le fait que l'appelante ait réfuté la présomption signifie seulement qu'on ne présume pas qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Je dois quand même examiner les deux articles de loi qui s'appliquent dans la présente affaire et décider si l'appelante était réellement disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[50] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi¹¹.

[51] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables¹². Je dois vérifier si ses démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[52] Je dois aussi évaluer les démarches que l'appelante a faites pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* dresse la liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples¹³ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- postuler à des emplois.

[53] La Commission affirme que l'appelante n'en a pas fait assez pour tenter de trouver un emploi. Plus précisément, la Commission soutient que les 28 emplois pour lesquels l'appelante dit avoir postulé étaient des offres d'emploi provenant du site Web Indeed auxquelles elle aurait pu postuler (page AD3-6).

[54] L'appelante n'est pas d'accord. Elle dit avoir postulé auprès de tous les employeurs potentiels mentionnés dans sa liste d'activités de recherche d'emploi la plus récente (pages RDG3-5 à RDG3-7). L'appelante affirme que ses démarches étaient suffisantes pour démontrer qu'elle était disponible pour travailler.

[55] J'estime que l'appelante a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail pour les raisons exposées ci-après.

¹¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[56] Premièrement, elle a mis à jour son curriculum vitae et a constamment cherché des possibilités d'emploi sur le site Web Indeed.

[57] Deuxièmement, l'appelante a postulé auprès de nombreux employeurs, y compris la Banque TD, Potvin Financial Services et The 401 Group of Companies. Je reconnais que la Commission a fait valoir que les 28 emplois pour lesquels l'appelante a indiqué avoir postulé étaient des offres d'emploi provenant du site Web Indeed auquel elle aurait pu postuler. Toutefois, je juge crédible le témoignage de l'appelante selon lequel elle a postulé auprès de chaque employeur mentionné dans les renseignements concernant sa recherche d'emploi figurant aux pages RGD3-5 à RGD3-7. Je considère que son témoignage est crédible parce que ses déclarations étaient franches et appuyées par une liste d'activités de recherche d'emploi qui comprenait des noms précis d'employeurs potentiels. De plus, l'appelante a expliqué qu'elle a recommencé à travailler en novembre 2023 pour X.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[58] Je dois aussi vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁴. La jurisprudence établit trois éléments que je dois prendre en considération pour trancher cette question.

L'appelante doit prouver les trois choses suivantes¹⁵ :

- a) qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;
- b) qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

¹⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ Ces trois éléments figurent dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

[59] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante¹⁶.

– **Désir de retourner travailler**

[60] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert. Je tire cette conclusion parce que l'appelante a toujours dit franchement qu'elle faisait « tous les efforts possibles » pour trouver du travail pendant qu'elle suivait sa formation.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

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

[62] Pour tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné la liste d'activités de recherche d'emploi mentionnée plus haut. Cette liste me sert seulement de référence¹⁷.

[63] Pour trouver un nouvel emploi, l'appelante a notamment mis à jour son curriculum vitae et postulé auprès de nombreux employeurs, dont la Banque TD, Potvin Financial Services et The 401 Group of Companies. C'est ce que j'ai expliqué plus haut lorsque j'ai vérifié si elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[64] Les efforts que l'appelante a faits sont suffisants pour répondre aux exigences de ce deuxième élément parce qu'elle a fourni une liste précise des employeurs avec qui elle a communiqué pour trouver un emploi (pages RGD3-5 à RGD3-7). De plus, l'appelante a déclaré qu'elle cherchait constamment des possibilités d'emploi sur le site Web Indeed.

¹⁶ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

¹⁷ Je ne suis pas obligé de tenir compte de la liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur ce deuxième élément. Dans la présente affaire, je peux me servir de la liste à titre indicatif seulement.

– **Limitation induite des chances de retourner travailler**

[65] L'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[66] Elle affirme ne pas avoir fait cela parce qu'elle était disponible pour travailler l'après-midi, le soir et la fin de semaine. L'appelante ajoute qu'elle pouvait manquer son cours du matin pendant la semaine pour travailler.

[67] La Commission fait valoir que la majorité des postes dans le secteur d'activité convoité par l'appelante exigeaient qu'elle travaille pendant les mêmes heures que celles de sa formation. La Commission dit que cela limitait ses chances de trouver un emploi convenable pendant qu'elle suivait sa formation.

[68] J'estime que l'appelante n'a pas limité indûment ses chances de retourner travailler parce qu'elle était disponible pour travailler l'après-midi, le soir et la fin de semaine. Je sais que la Commission a fait valoir que la majorité des postes dans le secteur d'activité convoité par l'appelante exigeaient qu'elle travaille pendant les mêmes heures que celles de sa formation. Cependant, l'appelante a postulé pour certains postes où elle pouvait travailler l'après-midi et le soir.

[69] Enfin, je tiens à souligner que dans une décision récente, la Cour d'appel fédérale a expliqué qu'il était déraisonnable de conclure que la disponibilité doit être démontrée pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable¹⁸.

– **L'appelante était-elle donc capable de travailler et disponible à cette fin?**

[70] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je juge que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

¹⁸ Voir la décision *Canada c Page (Procureur général)*, 2023 CAF 69.

La deuxième demande de prestations de maladie de l'appelante

[71] L'appelante a présenté une deuxième demande de prestations de maladie le 6 février 2023 (page GD3-64). Le 14 mars 2023, la Commission a écrit que sa demande avait été réactivée le 29 janvier 2023. Cependant, la Commission a expliqué qu'elle n'avait pas été en mesure de verser des prestations de maladie à l'appelante à compter du **15 août 2022** parce qu'elle suivait une formation de sa propre initiative et n'avait pas prouvé qu'elle aurait été disponible pour travailler si elle n'avait pas été malade.

[72] Je tiens à souligner que les seules questions dont je suis saisi sont celles soulevées par la Commission dans ses observations supplémentaires datées du 24 février 2024. Plus précisément, la Commission a écrit ce qui suit : [traduction] « La Commission demande qu'une inadmissibilité soit imposée du **14 août 2022 au 27 août 2022**, car la prestataire n'était pas sans cela disponible pour travailler pendant qu'elle recevait des prestations de maladie. Elle demande aussi qu'une inadmissibilité soit imposée à partir du **28 août 2022** pour une période indéfinie parce que la prestataire n'était pas considérée comme disponible pour travailler puisqu'elle suivait une formation à temps plein pendant qu'elle recevait des prestations régulières » (page RGD2-3).

Conclusion

Question en litige no 1

[73] L'appelante a démontré qu'elle aurait été disponible pour travailler au sens de la loi si elle n'avait pas été malade et en convalescence. Je conclus donc qu'elle n'est pas inadmissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi du 14 au 27 août 2022. Elle pourrait donc avoir droit à des prestations pendant cette période.

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

Conclusion

Question en litige no 2

[75] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Cela signifie qu'elle n'est pas inadmissible aux prestations régulières à compter du 28 août 2022. Elle pourrait donc avoir droit à des prestations.

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

Gerry McCarthy

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