



[TRADUCTION]

Citation : *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1046

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

Décision

Partie appelante : S. C.
Représentant : S. S.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (584017) datée du 30 juillet 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 19 août 2024

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 29 août 2024
Numéro de dossier : GE-24-2335

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada peut revenir en arrière et examiner la demande de l'appelant. Elle a aussi correctement pris la décision d'examiner la demande de l'appelant.

[3] L'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler pendant toutes les périodes d'inadmissibilité. Par conséquent, l'appelant ne devrait pas être inadmissible au bénéfice des prestations pour cette raison.

Aperçu

[4] L'appelant travaillait dans un restaurant. Il a été mis à pied en mars 2021. Il a demandé et a reçu des prestations d'assurance-emploi.

[5] Pendant la période où il recevait des prestations, il faisait également ses études secondaires.

[6] En février 2023, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a terminé sa révision de la demande présentée par l'appelant en mars 2021. La Commission a décidé qu'elle ne pouvait pas verser de prestations à l'appelant parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Elle a déclaré qu'il n'avait pas fait pas assez d'efforts pour trouver un emploi et que ses études limitaient trop ses chances de retourner sur le marché du travail.

[7] L'appelant affirme qu'il était disponible pour travailler, car il travaillait pendant ses études secondaires.

Question que je dois examiner en premier

Inadmissibilité au titre de l'article 50(8)

[8] Dans ses observations, la Commission affirme qu'elle a déclaré l'appelant inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cet article concerne les personnes qui n'ont pas prouvé à la Commission qu'elles ont fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[9] En examinant la preuve, je ne vois aucune requête de la Commission à l'appelant lui demandant de prouver ses démarches habituelles et raisonnables ni aucune explication de la Commission à l'appelant sur le type de preuve qu'il devrait fournir pour prouver ses démarches.

[10] Il est vrai que la Commission et l'appelant ont discuté de ses démarches de recherche d'emploi. Pourtant, en tenant compte du raisonnement de la décision *TM c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2021 TSS 11*, j'estime qu'il ne suffit pas que la Commission discute des démarches avec l'appelant. Il faut plutôt qu'elle demande expressément une preuve à l'appelant et lui explique quel type de preuve répondrait à une norme « raisonnable et habituelle ».

[11] Je ne vois pas non plus de discussion sur les démarches habituelles et raisonnables effectuées au cours du processus de révision ni de mention explicite de l'inadmissibilité de l'appelant au titre de l'article 50(8) de la *Loi*, ni rien sur l'absence de démarches habituelles et raisonnables dans la décision de révision.

[12] Étant donné l'absence de preuve selon laquelle la Commission a demandé à l'appelant de prouver ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable au titre du paragraphe 50(8) de la *Loi*, la Commission n'a pas déclaré l'appelant inadmissible au titre de cet article. Par conséquent, ce n'est pas quelque chose dont je dois tenir compte.

Questions en litige

[13] La Commission peut-elle revenir en arrière et examiner la demande de l'appelant?

[14] Si oui, l'a-t-elle fait correctement?

[15] L'appelant était-il disponible pour travailler?

Analyse

Examen de la demande

[16] La Commission peut examiner une demande de prestations, pour quelque raison que ce soit, dans les 36 mois suivant le versement des prestations.¹

[17] La période de prestations examinée s'étend du 8 mars 2021 au 24 juin 2021 et à partir du 8 septembre 2021.²

[18] La décision rendue par la Commission concernant son examen des prestations de l'appelant est datée du 9 février 2023.³

[19] Je conclus que la Commission a respecté le délai de 36 mois pour examiner une demande.

A-t-elle effectué son examen de façon judiciaire?

[20] Quoiqu'il soit vrai que la Commission peut revenir en arrière et faire un examen, je dois quand même m'assurer que l'examen a été mené correctement. La Commission doit également prendre la décision de faire une révision correctement. Dans le cas de l'assurance-emploi, « correctement » signifie « de façon judiciaire ».

[21] Pour conclure que sa décision a été rendue « de façon judiciaire », le décideur (en l'espèce, la Commission) ne peut pas avoir agi de mauvaise foi ou dans un but ou pour un motif irrégulier, il ne peut pas avoir tenu compte d'un facteur non pertinent ou avoir ignoré un facteur pertinent, ni avoir agi de façon discriminatoire. Toute décision discrétionnaire qui n'est pas rendue « de façon judiciaire » devrait être annulée.⁴

¹ Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir GD03-39 à GD041.

³ Voir GD03-39 à GD041.

⁴ Voir *Canada (Procureur général) c Purcell*, 1 RCF 644.

Mauvaise foi

[22] L'appelant affirme que la Commission a agi de mauvaise foi, car le premier appel téléphonique qu'il a reçu pour l'informer qu'il allait lui devoir beaucoup d'argent était menaçant.

[23] L'appelant affirme qu'il était mineur à ce moment-là et que la Commission n'aurait pas dû lui parler sans la présence d'un tuteur.

[24] Il affirme que la Commission n'a pas non plus tenu compte du fait que les employés de la Commission lui ont dit de demander la Prestation canadienne d'urgence. C'est donc ce qu'il a fait. On ne peut pas lui dire maintenant qu'il a fait quelque chose de mal, car il a simplement suivi leurs directives.

[25] La mauvaise foi est un terme juridique qui signifie un acte malhonnête intentionnel qui ne remplit pas une obligation légale ou trompe intentionnellement une personne. J'estime que la Commission n'a fait aucune de ces choses.

[26] J'estime qu'un appel téléphonique indiquant à l'appelant qu'il doit de l'argent aurait eu lieu après la fin de l'examen puisque la Commission ne pouvait savoir si l'appelant devait de l'argent avant la fin de l'examen. Cela signifie que cet élément ne porte pas sur la décision de la Commission de revenir en arrière et d'examiner la demande.

[27] La question de savoir si l'appelant a parlé à la Commission sans tuteur n'est pas pertinente non plus pour la décision de la Commission de revenir en arrière et d'examiner la demande. Ici aussi l'acte de la Commission faisait partie du processus d'enquête, et cela aurait eu lieu après avoir pris la décision de revenir en arrière.

[28] Le fait qu'on ait peut-être dit à l'appelant de demander des prestations d'urgence à un moment donné n'est pas non plus pertinent puisque le présent appel ne porte pas sur ces prestations.

But ou motif irrégulier

[29] L'appelant affirme que la Commission a agi dans un but ou pour un motif irrégulier lorsqu'elle a conclu qu'il n'était pas disponible parce qu'elle croyait qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein tout en étudiant. En effet, il travaillait presque à temps plein.

[30] J'estime que la Commission n'a pas agi dans un but ou pour un motif irrégulier. La preuve appuie le fait que la Commission a décidé d'examiner la demande de l'appelant parce qu'il l'avait informé qu'il était aux études pendant qu'il recevait des prestations d'assurance-emploi.

[31] Les études de l'appelant pourraient avoir une incidence sur son admissibilité aux prestations. La Commission est autorisée en vertu de la loi de vérifier la disponibilité de l'appelant pour voir s'il y a quelque chose qui l'empêche de recevoir des prestations. Cela ne signifie pas qu'elle a agi dans un but ou pour un motif irrégulier. La Commission a exercé sa fonction d'administratrice du programme d'assurance-emploi pour s'assurer que seules les personnes qui satisfont aux exigences reçoivent des prestations d'assurance-emploi.

Ignorer un facteur pertinent

[32] L'appelant affirme que la Commission a ignoré un facteur pertinent lorsqu'elle a pris sa décision d'examiner sa demande.

[33] L'appelant affirme que la Commission a ignoré le fait que sa famille avait décidé que l'appelant abandonnerait ses études si nécessaire pour occuper un emploi à temps plein.

[34] Je conclus que la Commission n'a pas ignoré un facteur pertinent. L'élément ci-dessus n'est pas pertinent dans le cadre de la décision d'examiner la demande de l'appelant. Cet élément est seulement pertinent dans le cadre de la décision de savoir si l'appelant était réellement disponible.

[35] Dans la présente affaire, je ne me penche pas sur la décision qui porte sur la disponibilité de l'appelant, mais plutôt sur la question de savoir si la Commission a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé d'**examiner** sa demande.

Considérer un facteur non pertinent

[36] L'appelant affirme que la Commission a considéré un facteur non pertinent. Il dit qu'elle a beaucoup parlé du nombre d'heures qu'il devait passer à l'école, ce qui n'était pas pertinent étant donné que même certains enseignants ne se rendaient pas à l'école pendant la pandémie. Il s'agissait d'une période exceptionnelle – les journées passées à l'école étaient très différentes en raison de la COVID-19.

[37] J'estime que cet élément porte sur la décision concernant la disponibilité de l'appelant, non pas sur la décision de la Commission d'examiner sa demande.

[38] J'estime que la preuve appuie la décision de la Commission d'examiner la demande de l'appelant parce qu'il l'avait informée qu'il était aux études pendant qu'il recevait des prestations. Il ne s'agit pas d'un facteur non pertinent à prendre en considération lorsque la Commission décide de revenir en arrière et d'examiner la demande de l'appelant puisque la scolarité de l'appelant pourrait avoir une incidence sur son admissibilité aux prestations.

Discrimination

[39] L'appelant a affirmé que la Commission a fait preuve de discrimination à son égard, car il y a beaucoup de gens qui reçoivent des prestations pour n'avoir rien fait, alors que, lui, il a travaillé très fort pour mériter toutes ses heures d'assurance-emploi et il a cotisé.

[40] Je conclus que la Commission n'a pas fait preuve de discrimination à l'égard de l'appelant. Rien ne prouve qu'elle a choisi d'examiner sa demande en raison d'une caractéristique précise, comme son âge ou sa race.

La Commission a-t-elle agi de façon judiciaire?

[41] J'estime que la Commission a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé de réexaminer la demande de l'appelant, car elle n'a pas agi de mauvaise foi, ni pour un motif ou un but inapproprié, elle n'a pas tenu compte d'un facteur non pertinent ou ignoré un facteur pertinent, et elle n'a pas agi de façon discriminatoire.

[42] Par conséquent, je ne peux pas modifier sa décision de réexaminer la demande de l'appelant.

[43] Autrement dit, je ne peux pas modifier sa décision d'examiner la demande, mais je peux décider si l'appelant était disponible pour travailler. Voilà ce que je vais faire.

Présomption de non-disponibilité

[44] L'appelant était étudiant. La Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler.⁵ C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que je peux présumer que les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve montre qu'elles suivent une formation à temps plein.

[45] Par conséquent, la première chose que je dois vérifier est si l'appelant suivait une formation à temps plein.

Étudiant à temps plein

[46] L'appelant affirme qu'en raison de la COVID, il a fait ses études secondaires en ligne durant sa 11^e année. Au cours de sa 12^e année, il s'est rendu à l'école quelques fois par semaine, avant de reprendre ses cours en personne du lundi au vendredi.

[47] Il affirme que la formation en ligne ne l'obligeait qu'à se connecter en ligne. Il pouvait même se connecter pendant qu'il était au travail et mettre de côté l'ordinateur sur une table.

⁵ Voir *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[48] La Commission fait valoir que l'appelant a déclaré sur le questionnaire de formation qu'il était en classe de 9 h à 15 h. La Commission affirme que cela signifie qu'il était étudiant à temps plein.

[49] Le directeur d'école a dit à la Commission que les élèves étaient passés à un mode d'apprentissage en ligne, mais que l'assiduité était quand même obligatoire, comme tout semestre régulier, et que les élèves en 12e année devaient être à l'école du lundi au vendredi de 9 h à 15 h.

[50] Je conclus que l'appelant était étudiant à temps plein. J'estime que ses cours qui se déroulaient du lundi au vendredi de 9 h à 15 h représentaient 30 heures de cours par semaine, soit des heures à temps plein.

[51] Toutefois, il est possible de réfuter la présomption selon laquelle un étudiant à temps plein n'est pas disponible pour travailler.

[52] Réfuter la présomption de non-disponibilité est une conclusion de fait qui requiert une analyse contextuelle.⁶ Les dossiers factuels où la présomption a été réfutée comprennent les circonstances où une partie appelante est disposée à abandonner ses études pour accepter un emploi ou a démontré qu'elle a déjà travaillé régulièrement pendant ses études et cherche un emploi offrant la possibilité de travailler selon un horaire semblable à son emploi antérieur. Il se peut que d'autres considérations soient pertinentes, notamment la possibilité que la partie prestataire puisse suivre ses cours en ligne aux heures qui lui conviennent.⁷

[53] J'estime que l'appelant a réfuté la présomption de non-disponibilité parce qu'il a travaillé alors qu'il était aux études pendant presque toute la période d'inadmissibilité. Il a donc acquis l'expérience de travail pertinente : il a régulièrement occupé un emploi

⁶ Voir les paragraphes 68 et 69 de la décision intitulée *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

⁷ Voir le paragraphe 69 de *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

pendant ses études. Je signale que la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il n'est pas nécessaire que l'emploi ait été à temps plein.⁸

[54] Par conséquent, même si on ne peut pas présumer que l'appelant était indisponible, je dois tout de même décider s'il était réellement disponible.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[55] La jurisprudence établit trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si l'appelant est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelant doit prouver les trois choses suivantes⁹ :

- a) Il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Il faisait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire beaucoup trop) ses chances de retourner travailler.

[56] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite¹⁰ de l'appelant durant toutes les périodes d'inadmissibilité (du 8 mars 2021 au 24 juin 2021 et à partir du 8 septembre 2021).¹¹

– Vouloir retourner travailler

[57] L'appelant a démontré qu'il voulait travailler pendant toutes les périodes d'inadmissibilité.

⁸ Voir le paragraphe 62 de *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

⁹ 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. La présente décision paraphrase ces trois éléments en langage clair et simple.

¹⁰ 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.

¹¹ Voir GD03-39 à GD041.

[58] En effet, l'appelant travaillait dans un restaurant pendant les périodes d'inadmissibilité. J'imagine que si quelqu'un n'avait aucun intérêt à travailler, il n'accepterait pas de travail.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[59] La Commission soutient que l'appelant ne faisait pas assez d'efforts pour obtenir un emploi puisqu'il n'a postulé qu'à trois postes pendant toute la période de sa demande.

[60] La Commission affirme qu'il y avait plusieurs emplois disponibles pour lesquels l'appelant n'a pas postulé.¹²

[61] L'appelant a été mis à pied en mars 2021, puis a recommencé à travailler en mai 2021.¹³ Il dit avoir continué à travailler pour son employeur jusqu'en septembre 2022.¹⁴

[62] Il dit que la déclaration de la Commission selon laquelle il y avait des centaines d'emplois disponibles pendant sa période de prestations ne prouve rien. Il dit qu'au moment de l'inadmissibilité, presque personne n'embauchait en raison des confinements liés à la COVID-19 et du ralentissement de l'économie qui en découlait.

[63] J'estime que les démarches de l'appelant pour trouver du travail étaient suffisantes, car il a bel et bien trouvé un emploi, puisqu'il a été réembauché en mai 2021.

[64] L'appelant a été mis à pied en mars 2021 et rappelé en mai 2021.¹⁵ J'estime qu'il a fait des démarches pour se trouver du travail, car même la Commission accepte qu'il ait présenté trois demandes, mais il attendait aussi de voir s'il serait rappelé.

¹² Voir GD03-35.

¹³ Voir GD03-23.

¹⁴ Voir GD03-24.

¹⁵ Voir GD03-23.

[65] La Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il est raisonnable de donner à une partie prestataire une occasion raisonnable d'attendre d'être rappelée.¹⁶ Toujours est-il que l'appelant ne s'est pas contenté d'attendre le rappel, il a, en effet, cherché un autre emploi. Même s'il ne l'avait pas fait, cela n'aurait pas posé problème puisqu'il s'agissait seulement d'un délai deux mois.

[66] L'appelant a fait des démarches pour se trouver un emploi et, après deux mois, il a été rappelé par son ancien employeur. Cela montre que ses efforts étaient suffisants.

[67] De plus, j'estime que l'appelant n'avait pas besoin d'essayer de trouver un autre emploi.

[68] L'appelant avait un emploi. Ses heures de travail ont été limitées à cause des restrictions liées à la pandémie, non pas en raison de sa conduite.

[69] Enfin, rien dans la loi n'indique que pour être considéré comme disponible, l'appelant doit travailler à temps plein sinon essayer d'ajouter des emplois à temps partiel en vue d'obtenir une somme d'heures semblable à un temps plein.

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

[70] J'estime que l'appelant n'avait pas de condition personnelle qui aurait limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[71] Il est vrai que l'appelant était aux études le matin et l'après-midi et qu'il n'aurait donc pas pu occuper un emploi pendant ces heures, mais je juge qu'il ne s'agit pas d'une condition trop restrictive pour trois raisons.

[72] Premièrement, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il n'y a pas de règle claire selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi si elles doivent suivre des cours à temps plein pendant la semaine, du lundi au vendredi.¹⁷

¹⁶ Voir le paragraphe 82 de *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

¹⁷ Voir les paragraphes 49 et 56 de *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

[73] Deuxièmement, l'appelant a travaillé pendant toute la période d'inadmissibilité alors qu'il était aux études.¹⁸ Son quart de travail débutait tard en après-midi et prenait fin tard en soirée. Le fait qu'il a été en mesure de conserver un emploi pendant presque toute la période d'inadmissibilité (à l'exception d'une brève interruption en raison de la COVID-19) montre que ses études ne limitaient pas trop ses chances de retourner sur le marché du travail.

[74] Troisièmement, ce ne sont pas les exigences liées à l'école qui ont entraîné la réduction de ses heures de travail ou sa mise à pied en mars 2021. Tout cela est attribuable à la pandémie et aux confinements qui en ont découlé, ainsi qu'aux répercussions sur l'économie.¹⁹

– **L'appelant est-il donc capable de travailler et disponible pour le faire?**

[75] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelant a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[76] L'appel est accueilli.

[77] La Commission peut revenir en arrière et examiner la demande de l'appelant. D'ailleurs, elle a correctement pris la décision de le faire.

[78] L'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler pendant toutes les périodes d'inadmissibilité.

¹⁸ L'appelant a été mis à pied en mars 2021, a été rappelé en mai 2021, et a travaillé de façon continue jusqu'en septembre 2022. Voir GD03-23 et GD03-24.

¹⁹ Je peux prendre connaissance d'office des faits seulement s'ils relèvent de l'une ou l'autre des deux catégories. Ils doivent être 1) « si notoires ou généralement admis au point de ne pas être l'objet de débats entre des personnes raisonnables » ou 2) être de « ceux dont l'existence peut être démontrée immédiatement et fidèlement en ayant recours à des sources facilement accessibles dont l'exactitude est incontestable ». Voir la décision *R c Spence*, 2005 CSC 71 au paragraphe 53, citant *R c Find*, 2001 CSC 32 au paragraphe 48. Le fait que la pandémie et les confinements liés à la COVID-19 aient eu un effet négatif sur l'économie est non seulement susceptible d'être démontré de façon immédiate et exacte en ayant recours à des sources facilement accessibles d'une exactitude incontestable, mais il s'agit d'un fait dont personne ne pourrait raisonnablement débattre.

[79] Par conséquent, l'appelant ne devrait pas être inadmissible au bénéfice des prestations pour cette raison.

Gary Conrad

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