



[TRADUCTION]

Citation : *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 521

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

Décision

Partie appelante : M. S.
Représentante : S. S.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (422313) datée du 19 mai 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Suzanne Graves
Mode d'audience : Téléconférence
Date d'audience : Le 21 juillet 2021
Personne présente à l'audience : Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 30 juillet 2021
Numéro de dossier : GE-21-1026

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec la prestataire.

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études à compter du 27 septembre 2020. Cela signifie qu'elle ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à partir du 27 septembre 2020, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler¹. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études à temps plein. La prestataire 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. La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible parce qu'elle était aux études et n'était pas à la recherche d'un emploi à temps plein.

[5] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle était toujours prête et disposée à retourner travailler. Elle soutient qu'elle avait un emploi auquel elle allait retourner après la fin du confinement dû à la COVID-19. Ainsi, on ne devrait pas s'attendre à ce qu'elle soit à la recherche d'un autre emploi. Elle a affirmé qu'il y avait peu d'emplois offerts à l'époque et que de se chercher un autre emploi aurait été injuste pour son employeur.

¹ La prestataire a reçu la Prestation canadienne d'urgence jusqu'au 26 septembre 2020. À compter du 27 septembre 2020, ses prestations ont été converties en prestations régulières d'assurance-emploi.

Question en litige

[6] La prestataire était-elle disponible pour travailler à partir du 27 septembre 2020 pendant qu'elle était inscrite à temps plein aux études secondaires?

Analyse

[7] La loi exige que la partie prestataire démontre qu'elle était disponible pour travailler². De plus, un nouvel article temporaire de la *Loi sur l'assurance-emploi* exige que les personnes qui étudient à temps plein soient à la recherche d'emploi.

[8] Les tribunaux ont aussi affirmé qu'il y a une présomption que la partie prestataire aux études à temps plein n'est pas disponible pour travailler³. Puisque le nouvel article de la *Loi sur l'assurance-emploi* est récent, il n'y a pas de jurisprudence qui peut m'orienter⁴. Toutefois, je vais examiner si la prestataire a réfuté cette présomption. Ensuite, je vais examiner ce que dit la loi sur la disponibilité.

La présomption que des personnes étudiant à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[9] La présomption s'applique seulement aux personnes étudiant à temps plein. La prestataire reconnaît qu'elle étudiait à temps plein et rien ne démontre que ce n'est pas le cas. Donc, j'accepte que la prestataire était inscrite à temps plein à l'école.

[10] Cette présomption peut être réfutée, ce qui signifie qu'elle ne s'appliquerait pas. La prestataire peut réfuter la présomption que les personnes étudiant à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler en démontrant qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études⁵. Sinon, elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles⁶.

² L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit qu'une partie prestataire n'est pas admissible au bénéfice de prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut pas prouver qu'elle était ce jour-là capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

³ *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁴ Voir l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁶ *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[11] J'estime que la prestataire a réfuté ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Elle a démontré qu'elle a toujours travaillé alors qu'elle était inscrite à temps plein à l'école, et ce pendant le même montant d'heures hebdomadaires qu'elle a travaillé pour cotiser au régime d'assurance-emploi.

[12] La prestataire a réfuté la présomption qu'elle n'est pas disponible pour travailler. Le fait de réfuter la présomption signifie seulement qu'on ne présume pas que la prestataire n'est pas disponible. Il reste cependant à examiner la loi applicable et décider si la prestataire était réellement disponible.

[13] Trois différents articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* traitant de la disponibilité s'appliquent à ce cas-ci. Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* affirme qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle a fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁷. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* fournit les critères qui aident à expliquer ce qu'impliquent les « démarches habituelles et raisonnables⁸ ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[14] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* affirme que la partie prestataire doit prouver qu'elle était « disponible pour travailler et capable de le faire », mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁹. La jurisprudence donne trois éléments qu'une partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle était « disponible » en ce sens¹⁰. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[15] De plus, un nouvel article temporaire de la *Loi sur l'assurance-emploi* affirme qu'une partie prestataire qui suit un cours à temps plein ne peut recevoir de prestations que si elle prouve qu'elle est disponible pour travailler et capable de le faire¹¹.

⁷ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹¹ En mars 2020, la *Loi sur l'assurance-emploi* a été modifiée pour permettre au ministre de prendre des arrêtés provisoires afin d'atténuer les répercussions économiques de la COVID-19 (article 153.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Le ministre a ajouté l'article 153.161 à la *Loi sur l'assurance-emploi*, obligeant la partie prestataire aux études à temps plein à prouver qu'elle est disponible pour travailler et capable de le faire (sauf si elle a été dirigée vers ce cours par la Commission — cela ne s'applique pas à la situation de la prestataire).

[16] La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler d'après ces trois articles de la loi.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[17] Le premier article de la loi que je vais examiner affirme que la partie prestataire doit prouver que ses démarches pour trouver un emploi sont raisonnables et habituelles¹².

[18] La loi établit les critères que je dois examiner en décidant si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables¹³. Je dois voir si les démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers la recherche d'un emploi convenable. Autrement dit, la prestataire doit avoir continué à essayer de trouver un emploi convenable.

[19] Je dois examiner les démarches de la prestataire pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* établit neuf activités de recherche d'emploi que je dois examiner, dont voici quelques exemples¹⁴ :

- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement;
- faire du réseautage;
- présenter des demandes d'emploi.

[20] La Commission affirme que la prestataire se concentrait plutôt sur ses études, puisqu'elle se préparait à poursuivre son parcours à l'université. La Commission affirme qu'elle a clairement fait savoir qu'elle n'avait pas été activement à la recherche d'emploi, puisqu'elle avait déjà un emploi auquel elle retournerait après la fin du confinement.

¹² Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

¹⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[21] La prestataire soutient qu'elle était toujours disponible pour travailler. Elle avait déjà un emploi à temps partiel et ne devrait pas être obligée à faire des démarches pour trouver un nouvel emploi. Elle s'est informée au sujet d'offres d'emploi auprès de ses contacts et a proposé à son employeur de faire du télétravail de la maison. Mais, elle dit qu'il y avait peu d'offres d'emploi à cause du confinement. Elle affirme qu'elle était toujours disponible pour travailler pour son employeur actuel. Elle soutient que cela devrait être suffisant pour démontrer qu'elle était toujours disponible pour travailler.

[22] J'accepte que la prestataire était disponible pour travailler pour son employeur actuel. Mais la loi affirme que la prestataire doit être à la recherche d'un emploi. La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle n'était pas activement à la recherche d'un emploi convenable. Donc, même si elle était disposée à travailler pour son employeur le cas échéant, elle n'a pas démontré qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[23] La prestataire n'a pas prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

Disponible pour travailler et capable de le faire, mais incapable d'obtenir un emploi convenable

[24] Je dois aussi décider si la prestataire était disponible pour travailler et capable de le faire, mais incapable d'obtenir un emploi convenable¹⁵. Afin de recevoir des prestations d'assurance-emploi, la loi affirme que la partie prestataire doit être disponible pour travailler et capable de le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁶. Les parties sont d'accord sur le fait que la prestataire est capable de travailler.

[25] La jurisprudence établit trois éléments à examiner concernant cette question. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁷ :

¹⁵ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir les articles 18(1)(a) et 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁷ 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 ont été reformulés en langage clair et simple dans la présente décision.

- a) elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert;
- b) elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) elle a évité d'établir des conditions personnelles qui auraient limité indûment (c'est-à-dire auraient trop limité) ses chances de retourner travailler.

[26] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁸.

– **Vouloir retourner travailler**

[27] La prestataire a démontré qu'elle voulait retourner travailler.

[28] Les parties sont d'accord sur le fait que la prestataire a un emploi dans une école de gymnastique. Les éléments de preuve démontrent qu'elle a continué à travailler quelques heures pour son employeur actuel lorsqu'il lui offrait des quarts de travail.

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

[29] La prestataire n'a pas fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

[30] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁹.

[31] Comme je l'ai mentionné plus tôt, la prestataire n'était pas activement à la recherche d'emploi. La prestataire soutient qu'elle ne devrait pas être obligée d'être à la recherche d'emploi puisqu'elle avait déjà un poste d'institutrice de gymnastique auquel elle retournerait après la fin du confinement. De plus, il y avait très peu d'offres d'emploi étant donné le confinement. La prestataire n'a fourni aucun détail de ses activités de

¹⁸ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de la décision *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

¹⁹ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

recherche d'emploi. J'ai expliqué ce raisonnement ci-dessus en examinant si les démarches de la prestataire pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles.

[32] J'ai déjà accepté que la prestataire était disposée à travailler davantage pour son employeur actuel. Mais la prestataire n'a pas fourni de preuves qu'elle faisait des démarches pour trouver un emploi. Donc, elle ne satisfait pas aux exigences liées à ce deuxième élément.

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

[33] La prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[34] Elle affirme qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles parce qu'elle était toujours disponible pour travailler pour son employeur actuel. Toutefois, elle dit que son employeur avait cessé ses activités à cause du confinement et que la pandémie était une situation exceptionnelle. Elle a dit qu'elle était disposée à faire du télétravail, mais son employeur a décidé de ne pas l'offrir. La Commission affirme que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler parce qu'elle n'était pas à la recherche d'un emploi à temps plein.

[35] La loi n'exige pas que la partie prestataire soit à être à la recherche d'un emploi à temps plein. Toutefois, j'estime que la prestataire a établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de trouver un emploi parce qu'elle n'était disponible que pour son employeur actuel.

– **Alors, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour le faire?**

[36] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[37] La prestataire soutient qu'elle n'a pas les ressources financières pour rembourser le versement excédentaire de prestations qu'elle a reçu. Je ne suis pas habilitée à réduire ou à radier un versement excédentaire de prestations. Seule la

Commission est habilitée à radier un versement excédentaire²⁰. Je sympathise avec la prestataire, mais je dois respecter la loi et je n'ai pas le droit de faire des exceptions justifiées par la compassion²¹.

Conclusion

[38] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[39] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Suzanne Graves

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

²⁰ Voir l'article 43 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*).

²¹ Dans la décision *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304, la Cour d'appel fédérale a maintenu que la législation doit être respectée, sans tenir compte des circonstances personnelles de la partie appelante (voir aussi *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90).