



[TRADUCTION]

Citation : *OC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 647

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

Décision

Partie appelante : O. C.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (425980) datée du 9 juillet 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Lilian Klein
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 26 août 2021
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 17 septembre 2021
Numéro de dossier : GE-21-1374

Décision

[1] Je rejette l'appel de la prestataire. Cette décision explique pourquoi.

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études à temps plein. Cela signifie qu'elle est inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 15 janvier 2021 au 23 avril 2021.

Aperçu

[3] La prestataire a étudié à temps plein du 9 septembre 2020 au 12 juillet 2021. Elle a demandé le renouvellement de ses prestations régulières d'assurance-emploi le 6 janvier 2021. Son appel concerne cette demande de renouvellement.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déclaré la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 15 janvier 2021 au 23 avril 2021 après avoir conclu qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Cette inadmissibilité a entraîné un trop-payé de prestations.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle ne cherchait pas un emploi à temps plein et qu'elle n'aurait pas abandonné ses études pour accepter un tel emploi. Elle dit qu'une partie prestataire ne peut toucher des prestations régulières que si elle est disponible pour travailler.

[6] La prestataire n'est pas d'accord. Elle soutient qu'elle était disponible pour travailler parce que la plupart de ses cours étaient offerts en ligne, de sorte qu'elle pouvait étudier à son propre rythme. Elle dit qu'elle était disponible pour travailler à temps partiel, comme elle l'a fait au cours de ses études précédentes.

La question que je dois trancher

[7] La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant ses études à temps plein?

Documents déposés après l'audience

[8] La prestataire a soumis après l'audience des renseignements supplémentaires sur son horaire de cours. J'ai accepté cette observation comme étant pertinente pour son appel. J'ai communiqué cette observation à la Commission et lui ai offert la possibilité d'y répondre, mais elle n'a pas présenté d'autres observations.

Analyse

[9] La *Loi sur l'assurance-emploi* exige qu'une partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler¹. De plus, un nouvel article temporaire de la *Loi* prévoit qu'une partie prestataire qui étudie à temps plein ne peut recevoir de prestations à moins de prouver qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin². Elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle est disponible.

La présomption de non-disponibilité pour les personnes qui étudient à temps plein

[10] La Cour d'appel fédérale (CAF) a affirmé qu'il existe une présomption de non-disponibilité lorsqu'une personne étudie à temps plein³. Je vais commencer par voir si je peux présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Je vérifierai ensuite si elle a démontré qu'elle était disponible.

[11] La présomption ne s'applique qu'aux personnes qui étudient à temps plein. La prestataire affirme que son programme d'études était à temps plein. Je ne vois aucune preuve du contraire, alors j'accepte qu'elle était étudiante à temps plein. Par conséquent, la présomption s'applique à elle.

¹ L'article 8(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel ils ne peuvent prouver qu'ils étaient, ce jour-là, capables de travailler et disponibles à cette fin, mais incapables d'obtenir un emploi convenable.

² En mars 2020, la *Loi sur l'assurance-emploi* a été modifiée pour permettre au ministre de prendre des arrêtés d'urgence afin d'atténuer les répercussions économiques de la COVID-19 (article 153.3 de la *Loi*). Le ministre a ajouté l'article 153.161, qui exige que les prestataires qui suivent un programme formation à temps plein non dirigé prouvent qu'ils sont capables de travailler et disponibles à cette fin.

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

[12] La présomption peut être réfutée, ce qui signifie qu'elle ne s'applique pas. Je conclus que la prestataire peut réfuter la présomption parce que des circonstances exceptionnelles s'appliquent dans son cas⁴.

[13] La Commission soutient que la prestataire ne peut pas réfuter la présomption parce qu'elle n'a jamais travaillé à temps plein pendant ses études. Elle dit que la prestataire ne cherchait pas de travail à temps plein.

[14] La prestataire affirme avoir des antécédents de travail à temps partiel pendant ses études à temps plein.

[15] Parfois, le fait d'avoir des antécédents de travail à temps partiel pendant des études à temps plein est considéré comme une circonstance exceptionnelle⁵.

[16] Je m'appuie sur une décision de la division d'appel du Tribunal pour conclure que la nature à temps partiel de l'ancien emploi de la prestataire et sa capacité démontrée de travailler au moins ce nombre d'heures tout en étudiant à temps plein constituent une circonstance exceptionnelle⁶.

[17] Cette circonstance exceptionnelle permet à la prestataire de réfuter la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler. De plus, la *Loi* ne précise pas qu'une partie prestataire aux études doit chercher et accepter un emploi à temps plein lorsqu'elle a des antécédents d'emploi à temps partiel.

[18] Bien que la prestataire ait réfuté la présomption de non-disponibilité, cela signifie seulement que je ne présumerai pas automatiquement qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Je dois quand même examiner le droit qui s'applique dans son cas pour décider si elle était disponible pour travailler.

⁴ Voir la décision *Cyrenne*, précitée.

⁵ Voir la décision *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438. Je n'ai pas à suivre les décisions de la division d'appel du Tribunal, mais je me fonde sur la logique de celles que je cite dans cette décision.

⁶ Voir la décision *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438. Je n'ai pas à suivre les décisions de la division d'appel du Tribunal, mais je me fonde sur la logique de celles que je cite dans cette décision.

[19] La Commission affirme qu'une partie prestataire doit faire des démarches « habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi, mais elle n'a pas présenté d'observations sur la question de savoir si la prestataire a fait ces démarches. La Commission ne lui a pas demandé de plus amples détails sur les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi et ne lui a pas donné la possibilité d'élargir sa recherche d'emploi avant de la déclarer inadmissible au bénéfice des prestations.

[20] Pour cette raison, je ne rends aucune décision sur l'inadmissibilité de la prestataire au titre de l'article 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour ne pas avoir fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi⁷. Je ne tiendrai compte que du critère concernant la disponibilité énoncé aux articles 8(1)(a) et 153.161 de la *Loi*.

La prestataire était-elle disponible pour travailler, mais incapable d'obtenir un emploi convenable?

[21] Pour démontrer qu'elle était disponible pour travailler, la prestataire doit prouver :

- a) qu'elle désirait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert;
- b) qu'elle a exprimé ce désir par des efforts pour se trouver un emploi;
- c) qu'elle n'a établi aucune condition personnelle pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail⁸.

[22] Je dois prendre en compte chacun de ces trois facteurs pour trancher la question de la disponibilité⁹, cela en examinant l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁰.

⁷ Si une partie prestataire ne se conforme pas à une demande de prouver qu'elle a fait des démarches « habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi (article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*), elle peut être déclarée inadmissible au bénéfice des prestations au titre de l'article 50(1). La Commission n'a pas demandé à la prestataire de preuve de ses démarches d'emploi, donc elle ne peut être déclarée inadmissible au titre de cet article de la *Loi*.

⁸ Il s'agit d'une version en langage clair et simple des trois facteurs utilisés pour évaluer la disponibilité pour travailler. On les appelle le critère de Faucher. Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁹ Voir la décision *Faucher*, précitée.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

La prestataire désirait-elle retourner sur le marché du travail?

[23] Je reconnais que la prestataire voulait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert. Ses antécédents de travail montrent que son objectif était de travailler.

La prestataire a-t-elle fait des efforts pour obtenir un emploi convenable?

[24] Selon les éléments de preuve qu'elle a fournis, la prestataire a déployé peu d'efforts pour obtenir un emploi convenable jusqu'en mai 2021. Ceci est après sa période d'inadmissibilité.

[25] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle voulait seulement travailler à temps partiel et qu'elle ne cherchait pas d'emplois à temps plein.

[26] La prestataire soutient que ses cours étaient enregistrés et asynchrones et qu'elle avait donc amplement le temps de travailler. Elle avait des laboratoires trois fois par semaine, mais dit que ceux-ci ne l'ont jamais empêchée de travailler. Elle affirme que son ancien employeur a accepté sa disponibilité parce qu'il avait besoin d'employés à temps partiel qui n'effectuaient pas des semaines de travail normales.

[27] L'horaire de travail que la prestataire a soumis indique sa disponibilité pour le travail en décembre 2020. Elle soutient que cet horaire montre qu'elle était disponible pour travailler pendant le semestre d'hiver du 15 janvier 2021 au 23 avril 2021. Elle espérait être rappelée à son ancien emploi, qui avait toujours été adapté à son horaire de cours.

[28] La prestataire dit avoir consulté le site Web du Guichet-Emplois du gouvernement et s'être inscrite sur Indeed, mais avoir trouvé peu d'emplois convenables. Elle affirme qu'elle a mis à jour son curriculum vitae et qu'elle

[traduction] « a postulé pour des emplois à quelques endroits différents¹¹ ». Elle dit avoir cherché des emplois liés à ses objectifs de carrière et des emplois dans des commerces de détail et des épiceries. Elle ajoute que sa mère et son amie ont vérifié s'il y avait des postes vacants dans les supermarchés à proximité.

[29] La prestataire soutient qu'elle n'a rien trouvé de convenable; soit les emplois étaient à temps plein, soit elle n'avait pas les qualifications requises.

[30] Je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler du 15 janvier 2021 au 23 avril 2021. Cela est dû au fait qu'être disposé à travailler et avoir le temps de travailler n'est pas la même chose au regard de la loi que d'être disponible pour travailler¹². Sa disponibilité alors qu'elle était employée en décembre 2020 ne suffit pas à démontrer qu'elle aurait été disponible pour travailler selon les horaires d'autres employeurs.

[31] La liste d'activités de recherche d'emploi que la prestataire a soumise ne comprend que deux demandes d'emplois au cours de la période d'inadmissibilité du 15 janvier 2021 au 23 avril 2021. Je reconnais qu'il était difficile de trouver du travail pendant la pandémie de la COVID-19. Cependant, les prestataires doivent quand même démontrer qu'ils ont essayé de trouver un emploi, même s'il leur semble raisonnable de ne pas le faire en raison d'un marché du travail difficile¹³.

[32] La liste d'activités de recherche d'emploi de la prestataire ne montre pas qu'elle a fait des efforts sérieux pour trouver un emploi, que ce soit un emploi lié à ses objectifs de carrière ou non.

La prestataire a-t-elle établi des conditions personnelles pouvant indûment limiter ses chances de retourner sur le marché du travail?

[33] La prestataire n'a établi aucune condition personnelle en ce qui concerne le temps de déplacement, le salaire ou le type d'emploi. Elle dit qu'elle pouvait faire un

¹¹ Voir la page GD2-5 du dossier d'appel.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

¹³ Voir la décision *Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

trajet à partir de Vaughan ou de Brampton en Ontario de 30 minutes en voiture dans chaque direction ou de 60 minutes en transport en commun. Elle affirme qu'elle était prête à accepter n'importe quel type d'emploi et n'importe quel salaire.

[34] La prestataire dit également qu'elle a cherché un emploi lié à ses objectifs de carrière. Elle a établi une condition personnelle en favorisant de genre d'emploi. Cela était aussi irréaliste parce que, comme elle l'a dit elle-même, elle n'avait pas encore les qualifications requises pour ces postes. La prestataire a également établi une condition personnelle en attendant de retourner à son ancien emploi sans démontrer qu'elle a essayé d'en trouver un autre.

[35] Je constate à la lecture des activités de recherche d'emploi soumises par la prestataire que mis à part deux demandes d'emploi, elle a seulement postulé au Starbucks, qui acceptait des demandes, mais n'avait pas de poste vacant. À l'exception de deux demandes d'emploi, toutes les autres ont été présentées en dehors de la période concernée ou étaient des renouvellements automatiques au moyen de l'outil de gestion des postes vacants de Starbucks.

[36] La prestataire a présenté une demande d'emploi pendant la période concernée, mais c'était pour un emploi d'été commençant après la fin du semestre d'hiver. La prestataire ne peut utiliser une demande d'emploi présentée après la fin du semestre pour démontrer qu'elle était disponible pour travailler pendant le semestre.

[37] Pour les motifs qui précèdent, j'accorde peu d'importance à l'argument de la prestataire selon lequel elle cherchait un emploi et aurait accepté n'importe quel emploi et n'importe son salaire. Elle n'a fourni aucune preuve de recherche d'emploi pour appuyer cette affirmation. Sa preuve montre que ses démarches de recherche d'emploi ont été très limitées au cours de la période du 15 janvier 2021 au 23 avril 2021. Cela porte à croire, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle a établi des conditions personnelles quant au type d'emploi auquel elle envisageait de postuler.

La prestataire était-elle donc capable de travailler et disponible à cette fin?

[38] D'après mes conclusions à l'égard des trois facteurs susmentionnés, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

[39] La prestataire affirme qu'elle ne devrait pas avoir à rembourser le trop-payé. Elle soutient que la Commission n'aurait pas dû lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi si elle n'y avait pas droit. Elle a maintenant de la difficulté à rembourser le trop-payé.

[40] Je sympathise avec la prestataire, mais je ne peux pas changer la loi, même dans les cas de difficultés financières¹⁴. Je n'ai pas le pouvoir d'annuler trop-payé¹⁵.

[41] La prestataire doit rembourser les prestations qu'elle a reçues parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler¹⁶. Une partie prestataire ne peut toucher des prestations régulières que si elle démontre qu'elle est disponible pour travailler.

Conclusion

[42] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin pendant qu'elle étudiait à temps plein du 15 janvier 2021 au 23 avril 2021. Pour cette raison, elle est inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi et doit rembourser les prestations que la Commission lui a versées pendant cette période.

[43] Cela signifie que je rejette l'appel de la prestataire.

Lilian Klein

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

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

¹⁵ Seule la Cour fédérale du Canada peut annuler un trop-payé.

¹⁶ Voir les articles 44 et 45 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.