



[TRADUCTION]

Citation : *RK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 760

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

Décision

Partie appelante : R. K.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (427129) rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 1^{er} septembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 26 octobre 2021

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 29 octobre 2021

Numéro de dossier : GE-21-1798

Décision

[1] R. K. est la prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'était pas disponible pour travailler. La Commission a donc refusé de lui verser des prestations d'assurance-emploi. La prestataire porte la décision de la Commission en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel de la prestataire, mais je modifie certaines parties de la décision de la Commission. Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler du 20 décembre 2020 au 13 janvier 2021, du 1^{er} mars au 24 avril 2021 et à compter du 1^{er} juillet 2021. En effet, elle ne voulait pas retourner sur le marché du travail et elle a établi des conditions en raison desquelles trouver un emploi est devenu trop difficile.

Aperçu

[3] La prestataire étudie pour devenir pharmacienne. Elle suit des cours de préparation à la fin desquels il y a un examen. Elle a arrêté de travailler à cause de ses études et elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. Elle a informé la Commission de ses études et la Commission a décidé de lui verser des prestations d'assurance-emploi. Après quelques mois, la Commission a réexaminé l'admissibilité de la prestataire. La Commission a décidé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler à compter du 21 décembre 2020 et elle lui a demandé de rembourser les prestations.

[4] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, il faut être disponible pour travailler. Il s'agit d'une exigence continue. Il faut prouver qu'on est disponible pour travailler pour chaque jour où l'on veut recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. Il faut donc poursuivre ses recherches d'emploi.

[5] Selon la Commission, la prestataire n'est pas disponible pour travailler parce qu'elle étudie à temps plein. La Commission affirme que la prestataire n'a pas renversé la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle affirme que la Commission lui a fourni des renseignements trompeurs et lui a versé des prestations, même si elle a été honnête au sujet de ses études.

Question en litige

[7] La prestataire est-elle disponible pour travailler?

Analyse

[8] Il y a deux articles de loi selon lesquels il faut prouver sa disponibilité pour travailler. La Commission affirme avoir eu recours aux deux articles de loi pour refuser les prestations d'assurance-emploi. Je vais donc examiner les deux articles de loi pour décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

[9] En premier lieu, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'il faut prouver avoir fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables² ».

[10] En deuxième lieu, la *Loi* prévoit aussi qu'il faut prouver qu'on est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence donne trois éléments à prouver pour démontrer qu'on est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus bas.

[11] Il faut prouver sa disponibilité pour le travail selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il faut prouver qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'on est disponible pour travailler.

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[12] Un article de loi dit qu'il faut prouver que les démarches qu'on a faites pour trouver un emploi sont habituelles et raisonnables⁵.

[13] La Commission affirme qu'elle a eu recours à cet article de loi pour déclarer la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations.

[14] Je ne suis pas d'accord. Je ne pense pas que la Commission a prouvé qu'elle s'est appuyée sur cet article de loi. Je n'utiliserai pas cet article de loi pour décider si la prestataire est disponible pour travailler.

[15] La Commission a parlé à la prestataire de l'horaire de ses cours. Durant le processus de révision, la Commission n'a pas interrogé la prestataire au sujet de ses démarches de recherche d'emploi. La Commission n'a pas dit à la prestataire que ses démarches n'étaient pas habituelles et raisonnables. Dans ses observations au Tribunal, la Commission n'a pas expliqué pourquoi elle a décidé que la prestataire ne faisait pas des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. La Commission a plutôt présenté des arguments au sujet des études de la prestataire et de la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[16] La division d'appel a rendu une décision qui m'indique que je dois faire attention lorsque j'examine cet article de loi. Selon elle, je dois vérifier s'il y a des éléments de preuve montrant que la Commission a demandé à la prestataire de prouver que ses démarches de recherche d'emploi étaient habituelles et raisonnables. De plus, je dois voir s'il y a des éléments de preuve permettant de vérifier si la Commission a déjà dit à la prestataire qu'elle s'appuyait sur cet article de loi pour prendre une décision au sujet de sa disponibilité⁶.

⁵ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688.

[17] Je ne suis pas obligée de suivre les décisions de la division d'appel. Mais dans cette affaire-ci, je pense que la décision de la division d'appel est utile. Je ne crois pas qu'il y ait assez d'éléments de preuve montrant que la Commission a invoqué cette partie de la loi pour déclarer la prestataire inadmissible aux prestations.

[18] Je ne vais pas vérifier si la prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Je ne pense pas que la Commission a prouvé qu'elle s'est servie de cet article de loi pour déclarer la prestataire inadmissible aux prestations.

[19] Par contre, cela ne veut pas dire que j'accueille l'appel de la prestataire. Je dois encore examiner l'autre partie de la loi qui traite de la disponibilité pour le travail.

Capable de travailler et disponible pour travailler

[20] La deuxième partie de la loi qui parle de disponibilité dit qu'il faut prouver qu'on est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[21] Je dois tenir compte de trois éléments pour trancher cette question :

1. La personne doit démontrer son désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui est offert. Il faut que son attitude et ses gestes montrent qu'elle veut de retourner au travail le plus tôt possible.
2. Elle doit faire des efforts raisonnables pour trouver un emploi convenable.
3. Elle ne doit pas se fixer de limites qui pourraient l'empêcher de trouver un emploi. Si elle limite sa recherche d'emploi, il faut que les limites soient raisonnables⁷.

⁷ Dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale dit que l'on prouve sa disponibilité en démontrant son désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert, en exprimant son désir de retourner au travail en faisant des efforts pour trouver un emploi convenable et en n'établissant aucune condition personnelle qui pourrait limiter indûment (trop) ses chances de retourner sur le marché du travail. Dans la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, la Cour d'appel fédérale dit que les prestataires manifestent le désir de retourner au travail par leur attitude et leur conduite. Les prestataires doivent faire des efforts raisonnables pour trouver un emploi, et toute restriction de leur recherche d'emploi doit être raisonnable,

[22] Je vais donc passer en revue chacun de ces éléments pour voir si la prestataire a prouvé qu'elle est disponible pour travailler.

– **Désir de retourner au travail**

[23] Je juge que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle voulait retourner sur le marché du travail pendant les périodes où elle a cessé de travailler ou réduit ses heures de travail. En effet, elle a alors décidé de se concentrer sur ses études au lieu de retourner sur le marché du travail.

[24] Durant l'audience, la prestataire a décrit ses études. Elle suit des cours de préparation. Les cours durent quatre mois et se terminent par un examen. Elle doit assister à un cours en ligne par semaine. Le cours dure environ 10 heures. Pendant le reste de la semaine, la prestataire étudie, fait des jeux-questionnaires et regarde des enregistrements de ses cours magistraux. Elle a affirmé passer environ 10 heures par jour à étudier.

[25] Le premier cours de la prestataire a commencé le 23 août 2020 et s'est terminé le 31 décembre 2020. L'examen a eu lieu le 13 janvier 2021.

[26] La période de prestations de la prestataire a commencé le 20 décembre 2021 [sic]. À l'audience, elle a expliqué qu'elle ne voulait pas travailler du 20 décembre 2020 au 13 janvier 2021 parce qu'elle étudiait et se préparait pour son examen.

[27] Je conclus donc que la prestataire n'a pas démontré qu'elle souhaitait retourner sur le marché du travail du 20 décembre 2020 au 13 janvier 2021.

[28] La prestataire a commencé son autre cours de préparation immédiatement après son examen. Cependant, elle a dit que l'examen n'avait pas eu lieu avant mai 2021, alors elle a eu plus de temps pour travailler. Elle voulait travailler après avoir fait son examen. Elle a dit à l'entreprise qui l'employait qu'elle pouvait travailler à temps plein.

compte tenu de leur situation. J'ai reformulé les principes décrits dans ces décisions en termes clairs et simples.

L'entreprise n'avait aucune heure à lui offrir tout de suite, mais la prestataire est retournée au travail à temps plein le 14 février 2021.

[29] La prestataire a dit avoir passé environ 8 heures par jour à étudier pour le deuxième cours. Elle travaillait aussi à temps plein à compter du 14 février 2021. Elle gagnait assez d'argent pour payer son cours et sa famille a commencé à l'aider. En mars 2021, elle a discuté de son horaire avec une personne de la Commission. Celle-ci lui a dit qu'elle pouvait travailler à temps partiel tout en touchant des prestations d'assurance-emploi. La prestataire a mentionné qu'elle voulait plus de temps pour se concentrer sur ses études, alors elle a commencé à travailler à temps partiel le 1^{er} mars 2021.

[30] La prestataire a expliqué qu'elle voulait travailler après son examen. Elle a travaillé à temps plein du 14 février au 28 février 2021. Je pense que cela démontre son désir de retourner sur le marché du travail. Je juge que la prestataire a démontré qu'elle voulait travailler du 14 janvier au 28 février 2021.

[31] La prestataire a continué de travailler après le 1^{er} mars 2021, mais elle a réduit ses heures pour travailler à temps partiel. Elle travaillait environ 16 heures par semaine. L'entreprise où elle travaillait pouvait lui offrir un horaire à temps plein, mais la prestataire voulait travailler seulement à temps partiel. Elle a affirmé avoir pris cette décision parce qu'une personne de la Commission lui a dit qu'elle pouvait travailler à temps partiel. Elle voulait passer plus de temps à étudier parce que son prochain examen approchait.

[32] La prestataire a travaillé à temps partiel tout en étudiant du 1^{er} mars au 24 avril 2021. Elle a dit qu'elle passait environ 10 heures par jour à étudier.

[33] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle souhaitait retourner sur le marché du travail du 1^{er} mars au 24 avril 2021. En effet, elle aurait pu travailler à temps plein, mais elle a volontairement décidé de ne pas le faire. Je pense que ses gestes et son attitude – réduire intentionnellement ses heures pour travailler à temps partiel – montrent qu'elle n'avait pas le désir de retourner sur le marché du travail à temps plein.

[34] La prestataire a dit avoir recommencé à travailler à temps plein le 25 avril 2021. Elle a fait cela parce que la Commission a décidé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. La prestataire a interrompu son cours et reporté le prochain examen. Elle a travaillé à temps plein du 25 avril au 30 juin 2021. Je pense que cela démontre son désir de retourner sur le marché du travail du 25 avril au 30 juin 2021.

[35] Ensuite, le 1^{er} juillet 2021, la prestataire a pris un congé autorisé. Elle avait commencé son cours suivant et elle voulait se concentrer sur ses études. La prestataire affirme qu'elle ne travaille toujours pas parce qu'elle étudie. Son prochain examen aura lieu le 12 novembre 2021.

[36] Depuis le 1^{er} juillet 2021, la prestataire n'a pas manifesté le désir de travailler. En effet, elle a volontairement cessé de travailler pour se concentrer sur ses études.

[37] Voici le résumé de mes constatations. La période de prestations de la prestataire a commencé le 20 décembre 2020. Son attitude et ses gestes démontrent qu'elle n'avait pas le désir de retourner sur le marché du travail pendant ces périodes :

- du 20 décembre 2020 au 13 janvier 2021;
- du 1^{er} mars au 24 avril 2021;
- à partir du 1^{er} juillet 2021.

[38] L'attitude et les gestes de la prestataire montrent qu'elle voulait travailler pendant ces périodes-ci :

- du 14 janvier au 28 février 2021;
- du 25 avril au 30 juin 2021.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[39] Je juge que la prestataire a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[40] La Commission n'a présenté aucun argument au sujet des démarches de recherche d'emploi de la prestataire. La prestataire a dit qu'elle ne cherchait pas d'autre travail, mais qu'elle avait déjà un emploi.

[41] La prestataire travaille pour la même entreprise depuis 2018. Elle est demeurée en contact avec l'entreprise pendant ses études. Elle est retournée au travail au même endroit lorsqu'elle voulait travailler et a pris congé lorsqu'elle voulait se concentrer sur ses études. Les antécédents de travail de la prestataire dans cette entreprise et l'ajustement de son horaire en fonction de ses études me font penser qu'il était facile pour la prestataire de travailler là. Autrement dit, il semble que l'entreprise était prête à laisser la prestataire travailler autant qu'elle le voulait, dès qu'elle était disponible pour travailler.

[42] Ainsi, même si la prestataire n'a rien fait pour trouver du travail ailleurs, je pense qu'il était raisonnable de rester en contact avec l'entreprise qui l'employait habituellement. Je pense que rester en contact avec une telle entreprise était une activité de recherche d'emploi raisonnable, car la prestataire pouvait ainsi retourner au travail quand elle le voulait⁸.

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

[43] Je juge que la prestataire a fixé des conditions personnelles qui ont limité à tort ses chances de retourner sur le marché du travail. Elle a établi de telles conditions personnelles durant les périodes où elle a volontairement décidé de ne pas travailler pour pouvoir se concentrer sur ses études.

[44] La Commission soutient que la prestataire a trop de conditions personnelles qui limitent à tort ses chances de retourner au travail. Selon la Commission, la prestataire est une étudiante à temps plein et il y a donc une présomption voulant qu'elle n'est pas disponible pour travailler.

⁸ Je m'appuie sur la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97 et la décision *Canada (Procureur général) c MacDonald*, A-672-93.

[45] La prestataire convient qu'elle étudie. Cependant, elle affirme avoir travaillé à temps plein tout en étudiant pendant une partie de son cours. Elle a également décrit un historique combinant le travail et les études.

[46] Les personnes qui étudient à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler. Si elles peuvent démontrer un historique de travail pendant leurs études ou l'existence de circonstances exceptionnelles, elles peuvent renverser cette présomption⁹.

[47] Je juge que la prestataire a démontré qu'elle a l'habitude de travailler pendant ses études. À l'audience, elle a dit avoir travaillé à temps partiel pendant qu'elle allait à l'école de 2015 à 2017. Elle a également travaillé à temps plein pendant qu'elle suivait son programme actuel en février 2021. J'accorde une certaine importance à l'historique de conciliation travail-études de la prestataire.

[48] Mais je dois aussi examiner les gestes posés par la prestataire. Elle dit qu'elle étudie environ 10 heures par jour. Elle a décidé d'arrêter de travailler parce qu'elle voulait passer plus de temps à se concentrer sur ses études. Elle a cessé de travailler en raison de ses responsabilités scolaires jusqu'à ce qu'elle passe son examen le 13 janvier 2021. Elle a réduit ses heures de travail à temps plein pour passer au temps partiel à compter du 1^{er} mars 2021 pour avoir plus de temps pour étudier. Elle a cessé de travailler le 1^{er} juillet 2021 pour pouvoir se concentrer sur son cours et se préparer pour son prochain examen.

[49] La décision de la prestataire de quitter son travail ou de réduire ses heures de travail pour se concentrer sur ses études signifie qu'elle a établi des conditions personnelles qui ont rendu difficile son retour sur le marché du travail. Elle a établi de telles conditions personnelles au cours des périodes suivantes :

- du 20 décembre 2020 au 13 janvier 2021;

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

- du 1^{er} mars au 24 avril 2021;
- à partir du 1^{er} juillet 2021.

[50] Lorsqu'elle était prête à travailler à temps plein, je suis d'accord pour dire que ses conditions personnelles n'ont pas entravé son retour sur le marché du travail. Elle a renversé la présomption de non-disponibilité durant les études parce qu'elle travaillait. Elle a montré qu'aucune condition personnelle ne l'empêchait de travailler. Aucune condition personnelle n'a nui à sa disponibilité pour le travail du 14 janvier au 28 février 2021, puis du 25 avril au 30 juin 2021.

– **Somme toute, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour travailler?**

[51] Les prestations régulières d'assurance-emploi sont versées aux personnes qui sont au chômage pour des raisons indépendantes de leur volonté¹⁰.

[52] Toutefois, la prestataire n'était pas au chômage pour des raisons indépendantes de sa volonté. Elle a pris la décision de quitter le marché du travail pour se concentrer sur ses études. Même si elle a fait des efforts raisonnables pour trouver un emploi compte tenu de sa situation, elle a établi des conditions personnelles en raison de ses études, ce qui a rendu son retour sur le marché du travail trop difficile. Je conclus donc que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant les périodes suivantes :

- du 20 décembre 2020 au 13 janvier 2021;
- du 1^{er} mars au 24 avril 2021;
- à partir du 1^{er} juillet 2021.

[53] Par contre, la prestataire a démontré qu'elle voulait travailler quand elle discutait d'un retour au travail à temps plein avec l'entreprise qui l'employait. Dans son cas, il était raisonnable d'essayer d'obtenir du travail auprès de l'entreprise pour laquelle elle

¹⁰ Voir la décision *Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

avait l'habitude de travailler, puisque c'était la façon la plus rapide de retourner sur le marché du travail. Même si elle allait encore à l'école, je juge que ses études ne lui ont pas rendu la tâche trop difficile. Je conclus qu'elle a prouvé sa disponibilité pour le travail pendant les périodes suivantes :

- du 14 janvier au 28 février 2021;
- du 25 avril au 30 juin 2021.

[54] La prestataire pourrait ne pas avoir droit à des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes où elle était disponible pour travailler. La Commission devra tenir compte de sa rémunération et des autres critères d'admissibilité.

Le trop-payé de la prestataire et les renseignements erronés fournis par la Commission

[55] À l'audience, la prestataire a dit ne pas être d'accord avec la décision de la Commission parce qu'elle avait toujours été honnête au sujet de ses études. Elle a dit que le personnel de la Commission lui a donné des renseignements trompeurs sur son admissibilité aux prestations d'assurance-emploi.

[56] La demande de prestations montre que, dès le début, la prestataire a donné à la Commission des renseignements clairs et exacts sur ses études. Elle a expliqué son intention de se concentrer sur ses études. Je la crois lorsqu'elle affirme qu'une personne de la Commission lui a dit qu'elle pouvait réduire ses heures pour travailler à temps partiel tout en continuant de toucher des prestations d'assurance-emploi.

[57] À l'audience, la prestataire a dit qu'elle ne savait pas quels types de prestations étaient offertes aux personnes dans sa situation. Elle a donc appelé la Commission pour obtenir des conseils et s'informer sur les prestations gouvernementales. Les gens se fient à la Commission pour obtenir des renseignements exacts et fiables sur leur admissibilité aux prestations. Il était raisonnable que la prestataire suive les instructions de la Commission.

[58] Mais même si la prestataire a agi de bonne foi dès le début, elle a reçu beaucoup d'argent en trop (trop-payé). À l'audience, elle a expliqué comment le stress de cette situation l'affecte. Elle a dit avoir dû interrompre ses études. Elle a fait une fausse couche. Les mauvais conseils de la Commission et le retard dans la prise de décision ont causé un préjudice réel et d'importantes difficultés à la prestataire.

[59] Je ne peux pas ordonner à la Commission de radier le trop-payé, mais je lui demande d'examiner attentivement la situation de la prestataire et d'envisager l'annulation du trop-payé. Je remarque que l'article 56(1)(f) du *Règlement* donne à la Commission de vastes pouvoirs lui permettant de défalquer (annuler) un trop-payé lorsque son remboursement pourrait causer un préjudice abusif à une personne.

Conclusion

[60] Je rejette l'appel de la prestataire, mais je modifie la décision de la Commission. Je conclus que la prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de la loi du 20 décembre 2020 au 13 janvier 2021, du 1^{er} mars au 24 avril 2021 et à partir du 1^{er} juillet 2021.

Amanda Pezzutto

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