



[TRADUCTION]

Citation : *GP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 792

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

Décision

Partie appelante :

G. P.

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 (421712) datée du 26 avril 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Amanda Pezzutto

Mode d'audience :

Vidéoconférence

Date de l'audience :

Le 21 juin 2021

Personne participant à l'audience :

Appelant

Date de la décision :

Le 30 juin 2021

Numéro de dossier :

GE-21-857

Décision

[1] G. P. est le prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi (AE). Il fait appel de cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel du prestataire. Je conclus qu'il n'a pas prouvé qu'il avait été disponible pour travailler jusqu'au 1^{er} mars 2021. En effet, il était aux études et son permis d'études ne lui permettait pas de travailler plus de 20 heures par semaine.

[3] Par ailleurs, je conclus qu'il avait été disponible pour travailler durant le congé des Fêtes, soit du 25 décembre 2020 au 3 janvier 2021, comme il n'était pas à l'école et que son permis d'études lui permettait alors de travailler à temps plein.

Aperçu

[4] Le prestataire étudiait grâce à un permis d'études. Après en avoir fait la demande, il a reçu des prestations régulières d'AE pendant plusieurs mois. La Commission a plus tard réexaminé son admissibilité aux prestations. Elle a alors décidé qu'il n'avait pas été disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 26 février 2021, puisqu'il étudiait à temps plein et que son permis d'études ne lui permettait pas de travailler plus de 20 heures par semaine. Puisque la Commission a rendu cette décision de façon rétroactive, elle a demandé au prestataire de rembourser des prestations.

[5] Le prestataire fait appel de cette décision devant le Tribunal. Il soutient qu'il avait cherché du travail. Il dit qu'il avait informé la Commission de ses études et de son permis d'études quand il avait présenté sa demande.

[6] La Commission dit que le prestataire n'était pas disponible pour travailler compte tenu de son horaire de cours et de son permis d'études. Elle dit qu'il doit rembourser les prestations auxquelles il n'a pas droit.

Questions que je dois examiner en premier

[7] Le prestataire a demandé un interprète. Par contre, le Tribunal a été incapable d'en trouver un avant l'audience. Au début de l'audience, je l'ai donc informé de la situation en lui offrant différents choix. Je lui ai dit que nous pouvions ajourner (reporter) l'audience jusqu'à ce que le personnel du Tribunal lui trouve un interprète, ou un interprète dans une langue différente. Ou encore, l'audience pouvait avoir lieu au moyen de questions et de réponses écrites. Le prestataire a demandé que l'audience ait lieu en anglais. Il a expliqué qu'il ne voulait pas ajourner l'audience jusqu'à ce que le Tribunal trouve un interprète.

[8] Durant l'audience, le prestataire m'a demandé quelques fois de reformuler mes questions. Toutefois, il a généralement répondu de façon claire et détaillée. Il n'a pas dit avoir de la difficulté à me comprendre ou à s'expliquer. Comme j'étais convaincue que le prestataire comprenait l'audience et pouvait expliquer ses arguments, j'ai tenu l'audience en anglais, sans interprète.

Question en litige

[9] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

Disponibilité

[10] Deux articles de loi différents exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour travailler¹. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations selon ces deux articles. La Cour d'appel fédérale a également déclaré que les prestataires qui étudient à temps plein sont présumés ne

¹ Conformément à l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. L'article 18(1) de la Loi sur l'AE précise que le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

pas être disponibles pour travailler². Je vais d'abord voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

Présomption que les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[11] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein. Je dois donc décider si le prestataire était un étudiant à temps plein.

[12] Le prestataire a toujours dit qu'il était un étudiant à temps plein. La Commission est d'accord. Je ne dispose d'aucune preuve qui me permette d'en douter. J'accepte que le prestataire était un étudiant à temps plein. Il est donc sujet à la présomption de non-disponibilité.

[13] Cette présomption peut toutefois être réfutée. Autrement dit, le prestataire peut montrer qu'elle ne s'applique pas à lui. Il peut le faire de deux façons : en montrant qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études³, ou en montrant que des circonstances exceptionnelles existent dans son cas⁴.

[14] Le prestataire affirme que la présomption ne s'applique pas à lui. Il dit qu'il cherchait un emploi pendant qu'il était aux études.

[15] La Commission n'est pas d'accord. Elle dit que le prestataire cherchait seulement un emploi à temps partiel.

[16] Je suis d'accord avec la Commission. J'estime que le prestataire n'a pas réfuté la présomption voulant qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[17] À l'audience, le prestataire a parlé de son horaire de cours. Il a dit qu'il avait des cours du lundi au jeudi, de 9 h et 15 h 30. Il avait aussi des cours de 9 h à 12 h le

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

vendredi. Ses cours étaient donnés en ligne, mais il devait y assister selon cet horaire fixe. Il ne pouvait pas simplement écouter des cours préenregistrés lorsqu'il le voulait.

[18] Il a dit qu'il cherchait un emploi à temps plein ou à temps partiel. Il ne pouvait pas modifier son horaire de cours et n'était pas prêt à abandonner un cours pour un emploi qui causerait un conflit d'horaire. Il voulait trouver un emploi tout en continuant ses études. Il a dit qu'il pouvait travailler à temps plein à partir du 1^{er} mars 2021, comme un travail à temps plein était une composante de son programme. Par contre, vu les modalités de son permis d'études, le prestataire ne pouvait pas travailler plus de 20 heures par semaine avant le 1^{er} mars.

[19] Le prestataire a dit qu'il avait trouvé un emploi le 3 février 2021 et qu'il avait travaillé à temps partiel pendant environ un mois tout en allant à l'école. Ses heures de travail ont ensuite augmenté et il travaille maintenant à temps plein.

[20] Le prestataire a affirmé que rien ne limitait sa capacité à travailler durant le congé des Fêtes. Il a dit que son permis d'études lui permettait de travailler à temps plein et qu'il n'avait aucun cours entre le 25 décembre 2020 et le 3 janvier 2021.

[21] Je comprends que le prestataire souhaitait travailler. Je le crois quand il dit qu'il voulait trouver un emploi qui lui permettrait d'avoir un équilibre entre le travail et ses études. Cela étant dit, le prestataire n'a pas prouvé que sa situation était exceptionnelle. Il pouvait seulement travailler à temps partiel pendant qu'il allait à l'école. Ses cours avaient tous lieu durant la journée, en semaine, et il ne pouvait pas modifier son horaire de cours. Il pouvait seulement accepter un emploi qui ne causerait pas de conflit d'horaire avec ses cours. Il n'a pas l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études.

[22] Par contre, ses restrictions ne s'appliquaient pas durant le congé des Fêtes. J'accepte que le prestataire pouvait alors travailler à temps plein et n'avait aucun cours.

[23] Je conclus que le prestataire n'est pas parvenu à réfuter la présomption voulant qu'il n'était pas disponible pour travailler. Je suis cependant d'accord que la présomption n'est pas valable durant le congé des Fêtes.

[24] Jusqu'à maintenant, la Cour d'appel fédérale n'a pas établi de lien entre la présomption et les articles de loi traitant de la disponibilité. Puisque ce lien n'est pas clair, je vais maintenant examiner ces articles de loi, même si j'ai déjà conclu que le prestataire est présumé ne pas être disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[25] Selon un des articles de loi, les prestataires doivent prouver qu'ils ont fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi⁵.

[26] La Commission affirme qu'elle s'est basée sur cet article pour décider que le prestataire n'était pas admissible aux prestations. Elle dit avoir demandé au prestataire de prouver qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[27] Je ne suis pas d'accord. Je ne crois pas que la Commission ait prouvé que l'inadmissibilité du prestataire était basée sur cet article de loi. Je ne vais pas tenir compte de cet article dans ma décision.

[28] Lors de leur premier échange sur sa disponibilité pour travailler, le prestataire a dit à la Commission qu'il cherchait un emploi. Il a parlé de ses démarches à la Commission⁶. L'agente de la Commission a alors dit au prestataire qu'il n'était pas disponible pour travailler du fait qu'il était aux études. L'agente a seulement fait référence à l'article de loi qui se rapporte à la capacité de travailler et à la disponibilité pour le faire⁷. Dans sa lettre de décision, la Commission traite seulement du permis d'études et des restrictions du prestataire qui ont freiné sa recherche d'emploi. Il n'est dit nulle part qu'il n'aurait pas fait les démarches habituelles et raisonnables nécessaires pour trouver un emploi⁸.

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

⁶ Voir la page GD3-23 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page GD3-22 du dossier d'appel.

⁸ Voir la page GD3-24 du dossier d'appel.

[29] Même durant le processus de révision, l'agente de la Commission n'a pas demandé au prestataire plus de détails sur ses démarches de recherche d'emploi⁹.

[30] Je conclus que la Commission ne m'a pas présenté une preuve suffisante pour montrer qu'elle avait examiné les démarches faites par le prestataire pour trouver un emploi. La Commission ne l'a jamais interrogé sur ses démarches. Elle ne lui a même pas fourni la liste décrivant les démarches habituelles et raisonnables en la matière. La Commission n'a jamais dit au prestataire qu'elle se basait sur cet article de loi pour décider de son admissibilité aux prestations.

[31] Je ne tiendrai pas compte de cet article de loi pour rendre ma décision¹⁰.

Capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable

[32] Je dois voir si le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹¹. Selon la loi, le prestataire doit prouver sa disponibilité à trois points de vue, soit en montrant :

1. qu'il voulait recommencer à travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert;
2. qu'il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable;
3. qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de recommencer à travailler¹².

⁹ Voir la page GD3-30 du dossier d'appel.

¹⁰ Je me fonde sur la décision rendue par la division d'appel dans *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, et particulièrement sur son raisonnement aux paragraphes 10 à 18.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE.

¹² Voir *Faucher v Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[33] Pour décider de sa disponibilité¹³, je dois examiner ces éléments en tenant compte de l'attitude et de la conduite du prestataire¹⁴.

Le prestataire voulait-il recommencer à travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?

[34] Le prestataire a toujours dit qu'il voulait travailler. Il a commencé à travailler le 3 février 2021 et travaille toujours aujourd'hui. J'estime que son attitude et ses déclarations montrent son désir de travailler.

Le prestataire a-t-il fait des démarches pour trouver un emploi convenable?

[35] J'estime que le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[36] Le prestataire doit prouver que ses démarches étaient raisonnables, compte tenu de sa situation. Son attitude et sa conduite sont des facteurs importants dont je dois tenir compte¹⁵.

[37] À l'audience, le prestataire a dit qu'il avait commencé à chercher un emploi en mai 2020. Il a dit qu'il cherchait du travail comme caissier ou barista. Même si plusieurs commerces avaient fermé à cause de la pandémie, il avait continué à chercher du travail. Il avait postulé dans des magasins. Il avait aussi essayé de trouver un emploi en laboratoire puisqu'il est diplômé en biologie. Il avait cherché sur des sites Web comme Indeed et le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada. Il avait vérifié le site d'emplois de son école. Il avait cherché des occasions d'emploi. Il avait eu un entretien d'embauche en janvier 2021, puis avait commencé à travailler en février 2021.

[38] J'estime que le prestataire a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi. Il a fait différents types de démarches en même temps et a recouru à différents outils de recherche. Le fait qu'il avait fini par trouver un emploi montre qu'il avait fait des

¹³ Voir *Faucher v Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁴ Voir les décisions *Canada (Procureur général) v Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) v Whiffen*, A-1472-92.

efforts sincères pour trouver du travail. Je juge que le prestataire a prouvé qu'il a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi. Il remplit le critère de ce deuxième facteur.

Le prestataire a-t-il établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment ses chances de recommencer à travailler?

[39] Ce facteur est le plus important dans le cadre de cet appel. Je conclus que le permis d'études du prestataire limitait considérablement sa recherche d'emploi. Je conclus aussi que son horaire de cours limitait indûment ses chances de trouver un emploi.

[40] La Commission dit que le prestataire ne pouvait pas travailler plus de 20 heures par semaine pendant qu'il était aux études.

[41] Le prestataire est d'accord avec l'information que possède la Commission sur son permis d'études. À l'audience, il a affirmé qu'il ne pouvait pas travailler plus de 20 heures par semaine durant l'année scolaire. Il a précisé qu'il était autorisé à travailler à temps plein pendant le congé des Fêtes. Il pouvait ensuite travailler à temps plein à partir du 1^{er} mars 2021, comme son programme l'exigeait.

[42] Je juge que le permis d'études du prestataire limitait considérablement ses chances de recommencer à travailler. Il ne pouvait pas travailler plus de 20 heures par semaine¹⁶.

[43] Je conclus aussi que l'horaire de cours du prestataire limitait indûment ses chances de revenir sur le marché du travail. Il devait assister à ses cours du lundi au vendredi. Il était ainsi occupé de 9 h à 15 h 30 du lundi au jeudi, et le vendredi de 9 h à 12 h. Il ne lui était pas possible de changer son horaire de cours, et il n'était pas prêt à accepter un emploi qui entraînerait un conflit d'horaire avec ses cours.

¹⁶ J'estime que la décision rendue par la division d'appel dans *IK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 SSSTADEI 337 est convaincante à ce point de vue.

[44] Ainsi, le prestataire accepterait seulement un emploi respectant son horaire de cours. Il s'agit là d'une condition personnelle notable, et celle-ci nuisait à ses occasions d'emploi.

[45] Le prestataire a dit qu'aucune condition personnelle ne le limitait du 25 décembre 2020 au 3 janvier 2021. Il a expliqué que son permis d'études l'autorisait à travailler à temps plein durant son congé. Il n'avait pas de cours durant cette période. Je suis d'accord que le prestataire n'avait pas de restriction personnelle qui aurait limité ses chances de recommencer à travailler durant le congé des Fêtes.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable?

[46] Je suis d'accord pour dire que le prestataire voulait travailler. J'estime qu'il a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi. Toutefois, certaines conditions personnelles limitaient indûment ses chances de recommencer à travailler. Je conclus qu'il n'était pas disponible pour travailler avant le 1^{er} mars 2021.

[47] Par ailleurs, je conclus que ces conditions ne limitaient pas ses chances de travailler durant le congé des Fêtes. Je conclus donc qu'il était disponible pour travailler du 25 décembre 2020 au 3 janvier 2021.

Trop-payé

[48] Je n'ai pas le pouvoir nécessaire pour rendre une décision par rapport au trop-payé du prestataire. Je n'ai pas le pouvoir d'ordonner une réparation quelconque en la matière. J'aimerais toutefois que la Commission examine sa situation pour déterminer si ses conseils ont causé au prestataire de sérieuses difficultés financières. Je demande aussi à la Commission d'évaluer les solutions possibles pour le prestataire.

[49] À l'audience, le prestataire a dit qu'il ignorait s'il allait être admissible aux prestations d'AE quand il en a fait la demande. Il avait informé l'agente de la Commission de sa situation. Il avait dit à l'agente qu'il allait à l'école. Il lui avait parlé de

son permis d'études. Le prestataire a expliqué que l'agente de la Commission lui avait dit de présenter une demande de prestations d'AE. Elle lui a dit que la Commission examinerait sa demande puis déciderait s'il avait droit aux prestations. Ce conseil était raisonnable et le prestataire a agi raisonnablement en le suivant.

[50] La Commission a ensuite commencé à verser des prestations au prestataire. Il était raisonnable que le prestataire présume que la Commission avait examiné son cas et décidé qu'il avait droit aux prestations. Il avait été honnête avec la Commission quant à ses études et à son permis d'études. Que lui aurait-il permis de mettre en doute son admissibilité aux prestations? Lui aurait-il fallu téléphoner de nouveau à la Commission pour demander s'il pouvait bel et bien accepter ces prestations? Aurait-il dû mettre les prestations de côté à chaque versement?

[51] À l'audience, le prestataire a affirmé qu'il avait pris des décisions financières et personnelles sur la base des prestations d'AE auxquelles il croyait avoir droit. Il a aussi expliqué qu'il lui sera encore plus difficile de rembourser le trop-payé à cause de son statut d'immigrant.

[52] En décidant de verser au prestataire des prestations puis de les lui retirer par la suite, la Commission lui a causé de sérieuses difficultés financières. Conformément à sa politique habituelle de révision, la Commission devrait éviter de rendre ce genre de décisions de façon rétroactive¹⁷.

[53] Je comprends la frustration du prestataire par rapport aux décisions de la Commission. Il n'avait même pas pu se fier à un conseil simple : présenter une demande, fournir des informations justes sur sa situation, et laisser la Commission décider de son admissibilité. Même s'il avait fait tout ce qu'on lui avait dit de faire, il faisait maintenant face à un important trop-payé.

[54] Je n'ai pas le pouvoir de remédier à cette situation pour le prestataire. La loi ne m'autorise pas à défalquer (annuler) ce trop-payé¹⁸ ni à ordonner à la Commission de le

¹⁷ Voir le chapitre 17.3.3 du *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

¹⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Buors*, 2002 CAF 372.

faire¹⁹. Je ne peux pas non plus ordonner à la Commission de verser au prestataire des dommages-intérêts parce qu'il s'est fié à ses mauvais conseils²⁰. La politique de révision de la Commission n'est pas une loi. Je ne peux donc pas forcer son application. Je presse cependant la Commission d'envisager de défalquer le trop-payé. Sinon, je la presse de suivre sa politique de révision, et de changer sa décision qui rend le prestataire inadmissible aux prestations de façon rétroactive.

[55] Le prestataire pourrait vouloir obtenir des avis juridiques sur ses autres avenues possibles. Il pourrait réclamer des dommages-intérêts en cour. Si la Commission refuse d'annuler le trop-payé, il pourrait demander un contrôle judiciaire. Il peut aussi déposer une plainte auprès du Bureau de la satisfaction des clients de la Commission.

Conclusion

[56] Je suis obligée de rejeter l'appel du prestataire. Il était seulement disponible pour travailler à partir du 1^{er} mars 2021. Je conclus toutefois qu'il avait été disponible pour travailler durant le congé des Fêtes, soit du 25 décembre 2020 au 3 janvier 2021.

Amanda Pezzutto

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

¹⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Woods*, 2002 CAF 91.

²⁰ Voir la décision *Granger c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-684-85 au paragraphe 10.