



[TRADUCTION]

Citation : *RP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 65

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : R. 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 (437216) datée du 18 octobre 2021 (transmise par Service Canada)

Membre du Tribunal: Solange Losier

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 12 janvier 2022

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 14 janvier 2022

Numéro de dossier : GE-21-2141

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie qu'il est inadmissible au bénéfice des prestations.

Aperçu

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à partir du 20 novembre 2020 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler¹.

[3] La Commission dit que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il était aux études à temps plein². Son permis d'études lui permet seulement de travailler 20 heures par semaine au maximum. C'est pour cette raison qu'il a été déclaré inadmissible aux prestations de façon rétroactive et que cela a entraîné un trop-payé.

[4] Le prestataire est en désaccord et affirme que la Commission aurait dû savoir qu'elle ne devait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi s'il n'était pas admissible³. Il dit aussi qu'il a fait des démarches pour trouver du travail et qu'il était disponible pour travailler même s'il était aux études.

[5] Pour obtenir des prestations régulières de l'assurance-emploi, une personne doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une personne doit chercher un emploi.

[6] Je dois trancher la question de savoir si le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit montrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

¹ Voir la décision de révision datée du 18 octobre 2021, aux pages GD3-24 à GD3-25 dans le dossier d'appel.

² Voir les observations de la Commission aux pages GD4-1 à GD4-6 dans le dossier d'appel.

³ Voir les formulaires d'avis d'appel, aux pages GD2-1 à GD2-14 dans le dossier d'appel.

Question en litige

[7] Le prestataire était-il disponible pour travailler à partir du 20 novembre 2020?

Analyse

[8] Deux articles de loi différents exigent que les personnes montrent qu'elles sont disponibles pour travailler⁴; la Commission a décidé que le prestataire était exclu au titre de ces deux articles. De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵.

[9] Je vais commencer par examiner la question de savoir si la présomption s'applique au prestataire. J'examinerai ensuite les deux articles de loi qui concernent la disponibilité.

Présomption selon laquelle les étudiantes et étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[10] La présomption s'applique seulement aux étudiantes et étudiants à temps plein. Le prestataire convient qu'il étudiait à temps plein. J'accepte donc qu'il ait étudié à temps plein. Cela signifie que la présomption s'applique au prestataire.

[11] La présomption peut être réfutée, ce qui signifie qu'elle ne s'appliquerait pas. Le prestataire peut réfuter la présomption selon laquelle les étudiantes et étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler en démontrant qu'il a déjà travaillé à

⁴ L'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que, pour obtenir d'une personne la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

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

temps plein tout en poursuivant ses études⁶ ou en démontrant qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas⁷.

[12] J'estime que le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler, car il n'a pas démontré qu'il a déjà travaillé à temps plein tout en poursuivant ses études. Le prestataire a convenu qu'il ne peut pas travailler plus de 20 heures par semaine en raison des restrictions de son permis d'études. Il n'a pas démontré qu'il y avait des circonstances exceptionnelles dans son cas.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[13] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit que les personnes doivent démontrer qu'elles font des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable⁸.

[14] La loi énonce des critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables⁹. Je dois évaluer si ses démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable.

[15] Je dois aussi évaluer les démarches que le prestataire a faites pour trouver un emploi :

- a) évaluer les possibilités d'emploi;
- b) préparer un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- c) s'inscrire à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement;
- d) participer à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi;
- e) réseauter;
- f) communiquer avec des employeurs éventuels;

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

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

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- g) présenter des demandes d'emploi;
- h) participer à des entrevues;
- i) participer à des évaluations des compétences.

[16] J'estime que le prestataire a démontré que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables. Ses démarches étaient soutenues et comprenaient la présentation de demandes d'emploi, la réception d'alertes-emplois, la consultation des offres d'emploi dans LinkedIn, Indeed et Facebook, ainsi que des demandes à ses amis concernant des emplois éventuels. Il présentait aussi sa candidature à des postes au salaire minimum dans le domaine du service à la clientèle. De nombreux commerçants offraient le service de ramassage des commandes à bord de la voiture pendant la pandémie, et il espérait trouver un emploi dans la préparation des commandes. Il s'attendait aussi à ce qu'on le rappelle à son ancien emploi dans le domaine de la vente au détail.

[17] Je juge que le prestataire n'est pas inadmissible au titre de cet article, car il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Je dois toutefois aussi décider s'il devrait être déclaré inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi au motif qu'il était disponible pour travailler.

Capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable

[18] Je dois aussi déterminer si le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. Selon cet article, le prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'il était disponible :

1. qu'il désire retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible;
2. que ce désir s'est traduit par des efforts pour trouver un emploi convenable;

¹⁰ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

3. qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail¹¹.

[19] Je dois prendre en considération chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité¹², ainsi qu'examiner l'attitude et la conduite du prestataire¹³.

Le prestataire a-t-il manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible?

[20] J'estime que le prestataire a démontré qu'il souhaitait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible. Il a affirmé être un étudiant international et avoir besoin de travailler pour faire face à ses engagements financiers.

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

[21] Le prestataire n'a pas fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable. Bien que je n'y suis pas liée au moment de trancher cette exigence particulière, j'ai examiné la liste d'activités de recherche d'emploi énumérées ci-dessus à titre indicatif pour évaluer ce deuxième facteur.

[22] Les démarches du prestataire pour trouver un emploi comprenaient la présentation de demandes d'emploi, la réception d'alertes-emplois, la consultation des offres d'emploi dans LinkedIn, Indeed et Facebook, ainsi que des demandes à ses amis concernant des emplois éventuels. Il présentait aussi sa candidature à des postes au salaire minimum et espérait trouver un poste dans le domaine du service à la clientèle ou de la préparation des commandes. Il s'attendait aussi à ce qu'on le rappelle à son ancien emploi.

¹¹ Voir la décision *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹² Voir la décision *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹³ Voir les décisions *Canada (Procureur général c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

[23] Je juge que ces démarches sont suffisantes pour satisfaire au deuxième critère, car il a fait des efforts constants et variés pour essayer de trouver un emploi pendant qu'il avait été mis à pied. Il cherchait activement du travail.

Le prestataire a-t-il fixé des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner travailler?

[24] J'ai questionné le prestataire au sujet de son horaire d'études. Il a affirmé qu'il n'avait pas dit aux agents de la Commission qu'il était en classe 40 heures par semaine ou qu'il consacrait 20 heures par semaine à ses devoirs comme l'a rapporté la Commission¹⁴. Il a plutôt dit qu'il était en classe quatre heures par jour, quatre jours par semaine. Il consacrait une heure ou deux par jour à ses devoirs. Il a noté qu'à partir de novembre 2020, ses cours étaient tous préenregistrés et en ligne, et qu'il pouvait donc les visionner à n'importe quel moment. Bien qu'il assistait normalement aux cours aux heures régulières, il soutient qu'il était disponible en tout temps pour travailler. J'accepte l'explication du prestataire comme étant raisonnable.

[25] Je juge que son horaire de cours n'était pas une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Son horaire de cours était flexible, car ses cours étaient tous préenregistrés. De plus, il n'était pas en classe 40 heures semaine, mais seulement 16 heures.

[26] Cependant, je juge que le prestataire a fixé des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Plus précisément, il était disponible pour travailler seulement 20 heures par semaine au maximum en raison de son permis d'études en tant qu'étudiant international.

[27] Le prestataire a admis qu'il pouvait travailler seulement 20 heures par semaine. Je juge donc qu'il s'agissait d'une restriction concernant son horaire. Il n'aurait pas pu accepter un emploi ou un horaire à temps plein même s'il avait reçu une telle offre.

¹⁴ Voir le document intitulé Renseignements supplémentaires daté du 15 septembre 2021 à la page GD3-16 dans le dossier d'appel.

Selon moi, cela limitait les possibilités d'emplois qui s'offraient à lui. Cela signifie qu'il demeure inadmissible au bénéfice des prestations au titre de cet article.

Autres arguments

[28] Je reconnais la position du prestataire selon laquelle il a cotisé au régime d'assurance-emploi, que son employeur lui a dit de présenter une demande et qu'il a parlé à plusieurs agents de l'assurance-emploi qui ont confirmé qu'il était admissible.

[29] Un prestataire qui cotise à l'assurance-emploi doit tout de même prouver qu'il est admissible aux prestations. De plus, la Cour a déjà tranché que tout engagement pris par la Commission ou par ses représentantes ou représentants, qu'il soit de bonne ou de mauvaise foi, et s'il s'agit d'agir d'une manière autre que celle qui est prescrite par la loi, est nul et non avenu¹⁵.

[30] Je reconnais que le remboursement du trop-payé créera des difficultés financières pour le prestataire. Cependant, seule la Commission a le pouvoir d'annuler un trop-payé pour cause de difficultés financières. Le prestataire devrait faire un suivi directement auprès de la Commission s'il cherche à obtenir l'annulation de son trop-payé.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable?

[31] Compte tenu des conclusions auxquelles je suis arrivée pour ces trois facteurs pris ensemble, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁶.

¹⁵ Voir la décision *Granger c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, [1986] 3 CF 70.

¹⁶ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Conclusion

[32] L'appel est rejeté. Le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations.

Solange Losier

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