



[TRADUCTION]

Citation : *RG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 74

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

Décision

Partie appelante : R. G.

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 (436427) datée du 15 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 20 décembre 2021

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 27 janvier 2022

Numéro de dossier : GE-21-2209

Décision

[1] R. G. est le prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rendu des décisions concernant son admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Le prestataire porte ces décisions en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je dois rejeter l'appel du prestataire. Il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler à compter du 4 janvier 2021. Autrement dit, il n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a touché des prestations d'assurance-emploi d'urgence en 2020. À partir du 27 septembre 2020, la prestation d'assurance-emploi d'urgence du prestataire a pris fin et il a commencé à toucher des prestations régulières d'assurance-emploi. Il a commencé un programme d'études collégiales à temps plein en janvier 2021. Il a signalé des détails concernant ses études à la Commission lorsqu'il a présenté ses déclarations du prestataire toutes les deux semaines. Après plusieurs mois, la Commission a examiné l'admissibilité du prestataire au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La Commission a décidé qu'il n'était pas disponible pour travailler à compter du 4 janvier 2021 parce qu'il était aux études à temps plein. La Commission a demandé au prestataire de rembourser plusieurs semaines de prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission affirme que le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler parce qu'il était aux études à temps plein. La Commission dit qu'il recherchait uniquement du travail à temps partiel et qu'il attendait que son employeur habituel lui offre plus d'heures de travail au lieu de chercher un autre emploi.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme avoir été honnête avec la Commission concernant ses études. Il dit qu'il a travaillé autant qu'il le pouvait, mais que son employeur n'avait pas beaucoup de travail pour lui en raison de la pandémie.

Question en litige

[6] Le prestataire a-t-il démontré qu'il était disponible pour travailler?

Analyse

La Commission a-t-elle le pouvoir d'examiner l'admissibilité du prestataire aux prestations d'assurance-emploi?

[7] La loi donne à la Commission des pouvoirs très étendus lui permettant de revoir toute décision qu'elle a rendue concernant les prestations d'assurance-emploi¹. La Commission doit cependant respecter la loi en ce qui concerne les délais lorsqu'elle examine ses décisions. En général, la Commission dispose au maximum de trois ans pour revoir ses décisions². Si la Commission a versé des prestations d'assurance-emploi à une personne qui n'y avait pas droit, elle peut demander à cette personne de rembourser ces prestations³.

[8] La loi donne expressément à la Commission le pouvoir d'examiner la disponibilité des étudiantes et des étudiants pour travailler. La loi donne ce pouvoir d'examen à la Commission même si cette dernière a déjà versé des prestations d'assurance-emploi⁴.

[9] Dans la présente affaire, la Commission a examiné les prestations d'assurance-emploi qu'elle a versées au prestataire à compter du 4 janvier 2021. D'après sa preuve, la Commission a commencé son examen le 20 août 2021. Pendant cette conversation, la Commission a dit au prestataire qu'elle examinait sa disponibilité pour travailler. La

¹ Voir l'arrêt *Brière c Commission de l'emploi et de l'immigration et al.*, A-637-86, à propos du pouvoir étendu donné par l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi* :

Cette disposition l'autorise à revoir *a posteriori* sur une période de trois ou six ans selon le cas, toute une série de demandes de prestations et de décider à nouveau de sa propre initiative de l'admissibilité aux prestations, en vue de leur retirer, le cas échéant, ses approbations antérieures et d'exiger des prestataires le remboursement de ce qui avait été valablement payé en conséquence.

² Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon la loi, la Commission dispose de 36 mois. Voir également *Canada (Procureur général) c Laforest*, A-607-87. Dans cette décision, la Cour d'appel fédérale a maintenu que la Commission a 36 mois pour examiner de nouveau une demande de prestations, rendre une décision, calculer le trop-payé, s'il y en a un, et en informer la partie prestataire.

³ Voir l'article 52(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Commission a décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler et l'a informé de sa décision dans une lettre datée du 23 août 2021. La Commission a envoyé un avis de dette au prestataire concernant le trop-payé le 28 août 2021.

[10] Alors, la preuve montre que la Commission a terminé chacune des parties de l'examen rétroactif dans les délais permis par la loi. La Commission a examiné de nouveau la demande de prestations du prestataire, a rendu une décision, a calculé le trop-payé et l'a avisé de la décision et du trop payé, le tout dans les 36 mois suivant la date à laquelle elle avait fait le versement initial de prestations.

[11] J'estime donc que la Commission a eu recours à son pouvoir discrétionnaire pour examiner de nouveau l'admissibilité du prestataire aux prestations d'assurance-emploi rétroactivement et d'une façon qui respecte la loi. La loi donne à la Commission le pouvoir de faire un examen rétroactif. La Commission a respecté les lignes directrices et les délais prévus par la loi lorsqu'elle a fait son examen rétroactif.

[12] Je comprends que le prestataire a donné à la Commission des renseignements concernant ses études en remplissant ses déclarations toutes les deux semaines. Même si la Commission avait des renseignements sur les études du prestataire, elle a attendu plusieurs mois pour rendre une décision. Cette situation a entraîné un important trop-payé pour le prestataire. Je compatis à sa situation, et je comprends que le retard de la Commission a provoqué des difficultés financières pour lui. J'estime cependant que la loi donne à la Commission le pouvoir de rendre une décision rétroactive concernant la disponibilité du prestataire pour travailler.

Disponibilité du prestataire pour travailler

[13] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler pour obtenir des prestations d'assurance-emploi.

[14] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un

emploi convenable⁵. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables⁶ ».

[15] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable de trouver un emploi convenable⁷. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁸. Les étudiantes et les étudiants doivent prouver leur disponibilité pour travailler au titre de cette partie de la loi⁹.

[16] La partie prestataire doit prouver qu'elle est disponible pour travailler selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle est disponible pour travailler.

[17] 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 pour décider si le prestataire a prouvé sa disponibilité pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi¹⁰

[18] J'estime que le prestataire n'a pas prouvé qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Il en est ainsi parce qu'il n'a pas fourni assez d'éléments de preuve pour montrer qu'il faisait des démarches pour trouver un emploi au-delà de la recherche de travail auprès de son employeur actuel.

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

⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁹ Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ La division d'appel me prévient que je devrais être certaine que la Commission a véritablement utilisé cet article de la loi pour évaluer l'admissibilité. Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688. Je vais inclure cet article dans la présente décision. En effet, la Commission a posé des questions au prestataire sur ses activités de recherche d'emploi au cours du processus de réexamen. La Commission a également fait des observations sur les démarches de recherche d'emploi du prestataire et sur les raisons pour lesquelles elle a décidé que ces démarches n'étaient pas habituelles et raisonnables.

[19] Le droit explique comment je dois procéder pour décider si le prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Je dois décider si ses démarches étaient soutenues. Il doit prouver qu'il a continué à chercher un emploi convenable.

[20] Le droit présente des exemples d'activités de recherche d'emploi qui sont habituelles et raisonnables. À titre d'exemple, je peux tenir compte des activités de recherche d'emploi suivantes :

- évaluer des possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- faire du réseautage;
- présenter des demandes d'emploi¹¹.

[21] La Commission soutient que le prestataire ne faisait pas des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[22] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il cherchait du travail et attendait que son employeur habituel lui donne plus d'heures de travail.

[23] Le prestataire a dit à la Commission qu'il attendait que son employeur lui donne des heures à temps plein. Il a dit à la Commission que son employeur, un centre de conditionnement physique, n'avait pas beaucoup de travail en raison de restrictions sanitaires. Il a dit à la Commission qu'il n'essayait pas de trouver du travail auprès d'autres employeurs.

[24] Dans son avis d'appel et à l'audience, le prestataire a reconnu qu'il attendait que son employeur lui donne plus d'heures. Il a cependant affirmé qu'il recherchait aussi du travail auprès d'autres employeurs. Il a dit avoir visité Indeed, Craigslist et d'autres sites Web gouvernementaux pour chercher du travail.

¹¹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[25] Après l'audience, il a présenté des éléments de preuve montrant qu'il s'est renseigné sur des emplois auprès de deux employeurs en janvier 2021. Il n'a fourni aucune preuve de demandes d'emploi après janvier 2021. Ces deux demandes seules ne suffisent pas à prouver que le prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[26] Je pense que les déclarations du prestataire à la Commission sont plus fiables. En effet, il a toujours donné les mêmes renseignements à la Commission à propos de ses démarches de recherche d'emploi. Il a changé sa déclaration et a dit avoir cherché du travail auprès d'autres employeurs seulement après avoir fait appel au Tribunal. Je pense qu'il est probable que l'activité principale de recherche d'emploi du prestataire était d'attendre que son employeur habituel lui donne plus d'heures.

[27] Mais je pense que d'attendre que son employeur habituel lui donne plus d'heures ne suffit pas à montrer qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Le prestataire n'a pas donné assez d'éléments de preuve pour montrer qu'il faisait d'autres types d'activités de recherche d'emploi, à part les deux demandes de janvier 2021.

[28] J'estime donc que le prestataire n'a pas prouvé qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

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

[29] Le deuxième partie de la loi qui traite de la disponibilité prévoit qu'une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais qu'elle est incapable de trouver un emploi convenable.

[30] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je rends une décision concernant la disponibilité. Autrement dit, je dois rendre une décision à propos de chacun des trois facteurs suivants :

1. Les prestataires doivent démontrer qu'elles ou ils voulaient retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable leur serait offert. Leur attitude et leur conduite devraient montrer qu'elles ou ils voulaient retourner travailler dès que possible;
2. Les prestataires doivent démontrer qu'elles ou ils ont fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable;
3. Les prestataires doivent éviter d'établir des limites ou des conditions personnelles ayant pu les empêcher de trouver un emploi. Si elles ou ils ont bel et bien établi des limites quant à leur recherche d'emploi, les prestataires doivent démontrer qu'il s'agissait de limites raisonnables¹².

[31] Les étudiantes et les étudiants doivent démontrer qu'elles ou ils sont disponibles pour travailler, comme toute autre personne qui demande des prestations d'assurance-emploi¹³.

– **Vouloir retourner travailler**

[32] Le prestataire a toujours dit qu'il voulait travailler. Il a travaillé pour un employeur jusqu'au 14 septembre 2021. À l'audience, il a affirmé qu'il avait commencé un nouvel emploi en septembre 2021. Il travaille maintenant pour deux employeurs.

[33] Je pense que le fait que le prestataire travaillait montre qu'il avait le désir de travailler. J'estime que l'attitude et la conduite du prestataire montrent qu'il voulait travailler.

¹² Dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale affirme qu'une personne démontre sa disponibilité en ayant le désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert; en manifestant ce désir de retourner travailler par des démarches pour trouver un emploi convenable et en évitant d'établir des conditions personnelles pouvant limiter indûment 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 parties prestataires montrent le désir de retourner travailler par leur attitude et leur conduite. Elles doivent faire des démarches raisonnables pour trouver un emploi, et les limites quant à leur recherche d'emploi devraient être raisonnables, compte tenu de leur situation. J'ai reformulé les principes énoncés dans ces décisions en langage clair.

¹³ Voir l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

[34] J'estime que le prestataire n'a pas prouvé qu'il faisait des démarches suffisantes pour trouver un emploi.

[35] La loi décrit des activités habituelles et raisonnables de recherche d'emploi. Cette liste a uniquement pour but de décider si le prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Cela n'équivaut pas à démontrer qu'il faisait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable parce que ce facteur traite d'un autre article de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Mais je trouve que la liste d'activités habituelles et raisonnables de recherche d'emploi est utile lorsque j'examine ce facteur.

[36] J'ai déjà constaté que le prestataire ne faisait pas des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. J'ai constaté qu'il avait limité ses démarches de recherche d'emploi à attendre que son employeur lui donne plus d'heures. J'ai constaté qu'il n'a pas démontré qu'il avait fait d'autres types de démarches pour trouver un emploi. Il n'a fourni aucun élément de preuve montrant qu'il avait présenté des demandes d'emploi ou fait d'autres types d'activités de recherche d'emploi, à part les deux demandes d'emploi de janvier 2021.

[37] Présenter deux demandes d'emploi en janvier 2021, puis attendre que son employeur habituel lui donne plus d'heures ne sont pas des démarches raisonnables de recherche d'emploi. C'est d'autant plus vrai parce que le prestataire a reconnu qu'il n'y avait pas de travail auprès de son employeur habituel en raison des fermetures imposées par la santé publique.

[38] J'estime donc que le prestataire n'a pas démontré qu'il faisait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable. Il n'a pas satisfait aux exigences de ce facteur.

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

[39] J'estime que le prestataire a établi des conditions personnelles quant à sa recherche d'emploi. Je suis d'avis que certaines de ses conditions personnelles ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[40] La Commission affirme que le prestataire était aux études à temps plein. La Commission dit que les obligations du prestataire liées à ses études compliquaient sa recherche d'emploi. La Commission ajoute que le prestataire s'est limité à travailler auprès d'un employeur.

[41] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a l'habitude de travailler tout en étant aux études.

[42] À l'audience, le prestataire a affirmé qu'il a commencé son programme d'études en septembre 2019. Il a dit qu'il travaillait déjà dans un centre de conditionnement physique et qu'il a donc continué à travailler pour ce même centre après avoir commencé l'école. Il a affirmé qu'il était courant de travailler de 15 à 20 heures semaine dans ce centre de conditionnement physique. En effet, il devait diriger des cours de conditionnement, et faire ce travail plus de 20 mettait sa voix à rude épreuve.

[43] Le prestataire a affirmé qu'il était aux études du 5 janvier au 28 avril 2021, et ensuite pour le semestre d'été du 28 avril jusqu'au mois d'août 2021. Il a dit que ses cours étaient principalement en ligne et qu'il pouvait ajuster son horaire d'études pour prendre des quarts au travail.

[44] Le relevé d'emploi du prestataire montre qu'il a travaillé de janvier 2021 à septembre 2021. Je crois donc que le prestataire était capable de travailler et de fréquenter l'école au même moment. Je pense qu'il conciliait le travail et les études avant que la pandémie n'ait un effet sur son lieu de travail. Je crois aussi que le prestataire n'étudiait pas à temps plein pendant l'été.

[45] J'estime donc que les études du prestataire étaient une condition personnelle. Je ne pense cependant pas que cela limitait indûment ses chances de retourner sur le

marché du travail. Il en est ainsi parce qu'il a réussi à travailler et à fréquenter l'école en même temps.

[46] Mais je dois également examiner si le prestataire a limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail en limitant sa recherche d'emploi à un employeur.

[47] Le prestataire a donné des renseignements contradictoires sur la question de savoir s'il cherchait du travail auprès d'autres employeurs ou s'il attendait que son employeur habituel lui donne plus d'heures.

[48] Le prestataire a toujours dit à la Commission qu'il attendait que son employeur lui donne plus d'heures. Il a dit à la Commission qu'il ne cherchait pas de travail auprès d'autres employeurs. Mais après avoir fait appel au Tribunal, le prestataire a dit qu'il cherchait du travail chez d'autres employeurs. Pour appuyer ses arguments, il m'a remis deux courriels qu'il a envoyés à des employeurs éventuels en janvier 2021. À part ces deux demandes, il n'a aucune preuve montrant qu'il a cherché du travail auprès d'autres employeurs.

[49] Je ne pense pas que les déclarations du prestataire dans son avis d'appel et à l'audience soient convaincantes. Le fait qu'il ait seulement deux demandes d'emploi depuis janvier 2021 ne suffit pas à contrebalancer ses déclarations à la Commission. J'estime qu'il est plus probable que le prestataire se soit limité à travailler pour son employeur habituel.

[50] Le prestataire a affirmé que les mesures sanitaires et les fermetures voulaient dire que son employeur avait peu d'heures de travail pour lui. J'estime donc qu'il n'était pas raisonnable de sa part d'attendre que son employeur habituel lui donne plus d'heures. En fixant cette limite quant à sa recherche d'emploi, j'estime que le prestataire a limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. En effet, il était peu probable que cet employeur puisse lui donner beaucoup de travail. Il aurait été raisonnable que le prestataire élargisse sa recherche d'emploi pour inclure d'autres employeurs et d'autres types de travail.

[51] Je considère donc que le prestataire a établi des conditions personnelles quant à sa recherche d'emploi parce qu'il attendait que son employeur habituel lui donne plus d'heures. Je considère que cela a limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

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

[52] Je considère que le prestataire a démontré qu'il avait le désir de travailler. Cependant, il n'a pas démontré qu'il faisait des démarches raisonnables pour trouver un emploi. Il a établi des conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Je conclus donc que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire à compter du 4 janvier 2021.

Conclusion

[53] Je rejette l'appel du prestataire. Je considère qu'il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi à compter du 4 janvier 2021. Autrement dit, il n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Amanda Pezzutto

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