



[TRADUCTION]

Citation : *CM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 57

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

Décision

Partie appelante :

C. M.

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 (436747) datée du 19 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Linda Bell

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 6 janvier 2022

Personnes présentes à l'audience :

Appelante

Date de la décision :

Le 10 janvier 2022

Numéro de dossier :

GE-21-2312

Décision

[1] Je rejette l'appel.

[2] L'appelante ne répond pas aux exigences de disponibilité pour obtenir des prestations d'assurance-emploi du 12 octobre 2020 au 3 juillet 2021.

[3] L'appelante n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues du 12 octobre 2020 au 3 juillet 2021. Elle doit donc rembourser le trop-payé de prestations d'assurance-emploi. Je ne défalque ni ne réduis le trop-payé.

Aperçu

[4] Au début de la pandémie de la COVID-19, l'appelante a perdu son emploi en raison d'une pénurie de travail. Son dernier jour de travail était le 17 mars 2020. Elle a présenté une demande de prestations en ligne le 26 mars 2020.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a établi la demande de l'appelante au titre de la Prestation d'assurance-emploi d'urgence (PAEU) à compter du 20 mars 2020¹. Lorsque la PAEU de l'appelante a pris fin, la Commission a automatiquement établi une autre demande de prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 11 octobre 2020.

[6] Lors de leur conversation du 7 mai 2021, l'appelante a dit à la Commission qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle devait prendre soin de son fils de trois ans en raison de la fermeture de sa garderie à la suite de la pandémie de la COVID-19.

[7] En juillet 2021, la Commission a examiné les demandes de l'appelante. Elle a conclu que l'appelante n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi qu'elle

¹ En mars 2020, le gouvernement du Canada a créé deux types de prestations d'urgence en réponse à la pandémie de la COVID-19. L'Agence du revenu du Canada est responsable de la première prestation, soit la Prestation canadienne d'urgence (PCU), tandis que la Commission de l'assurance-emploi du Canada s'occupe de la deuxième, soit la Prestation d'assurance-emploi d'urgence (PAEU). Ce ne sont pas toutes les personnes qui demandent la PCU, la PAEU ou les prestations régulières d'assurance-emploi qui peuvent recevoir des prestations. En effet, toute partie demanderesse doit prouver qu'elle est admissible au bénéfice des prestations.

avait reçues parce qu'elle ne répondait pas aux exigences de disponibilité. La Commission a imposé deux inadmissibilités rétroactives : la première était du 12 octobre 2020 au vendredi 23 avril 2021, et la deuxième commençait le lundi 26 avril 2021 et se poursuivait indéfiniment. Cela a donné lieu à un trop-payé de prestations d'assurance-emploi totalisant 14 000 \$.

[8] Lors du processus de révision, l'appelante a dit à la Commission qu'elle était tombée enceinte. Elle précise avoir accouché le 28 septembre 2021. La Commission a modifié sa décision après révision. Le 19 octobre 2021, la Commission a écrit à l'appelante pour lui dire qu'elle était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 12 octobre 2020 au 3 juillet 2021 pour ne pas avoir répondu aux exigences de disponibilité. Elle a aussi accueilli sa demande de prestations de maternité du 4 juillet 2021 au 9 octobre 2021, soit la date à laquelle sa demande a pris fin.

[9] L'appelante conteste la décision de la Commission. Elle fait appel au Tribunal de la sécurité sociale. Elle affirme qu'elle a récemment donné naissance à son deuxième enfant, qu'elle n'a pas d'emploi et qu'elle ne reçoit aucune prestation du gouvernement. Par conséquent, elle ne sait pas comment elle peut rembourser un si gros trop-payé de prestations d'assurance-emploi. Elle affirme aussi être atteinte d'anxiété et de dépression. Elle avait donc très peur pendant la pandémie de la COVID-19.

Questions que je dois examiner en premier

Anglais : langue seconde

[10] À l'audience, l'appelante a démontré qu'elle comprenait bien l'anglais. Elle a parlé en anglais tout au long de l'audience en formant des phrases cohérentes. Elle me répondait également sans problème, alors que je lui parlais en anglais.

[11] L'appelante affirme que l'anglais est sa langue seconde. Sa langue maternelle est le népalais, la langue parlée au Népal. Elle vit au Canada par intermittence depuis 2006.

[12] L'appelante affirme avoir appris à lire et à parler anglais à un jeune âge, lorsqu'elle a commencé l'école au Népal. Elle a expliqué en détail ses études dans une école anglophone jusqu'à sa 7^e année. Elle a ensuite fréquenté une école publique népalaise jusqu'à environ sa 10^e année. Elle affirme qu'elle est capable de lire en anglais, mais que certains mots sont difficiles à prononcer. Elle dit avoir lu les documents d'appel.

[13] À la lumière des éléments de preuve mentionnés précédemment, je suis convaincue que l'appelante a été en mesure de présenter clairement ses éléments de preuve et ses arguments en anglais. Je n'ai eu aucun problème à la comprendre. Elle a été en mesure de répondre à toutes mes questions et de demander des précisions au besoin. Je vais maintenant déterminer le bien-fondé de l'appel.

Questions en litige

[14] L'appelante répond-elle aux exigences de disponibilité pour obtenir des prestations d'assurance-emploi du 12 octobre 2020 au 3 juillet 2021?

[15] Sinon, l'appelante doit-elle rembourser le trop-payé de prestations?

Analyse

[16] Pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, toute partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable².

[17] Pour être admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, toute partie prestataire doit établir qu'elle est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure. Elle doit aussi prouver qu'elle serait disponible pour travailler si ce n'était de sa maladie ou de sa blessure³.

² Voir l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Deux articles différents de la loi exigent que toute partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler⁴. La Commission affirme que l'appelante était inadmissible au titre des deux articles.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[19] Dans ses observations au Tribunal, la Commission fait référence à une inadmissibilité au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon cet article, l'appelante doit prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en fournissant les détails de sa recherche d'emploi.

[20] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables⁵. Je dois examiner si ses démarches sont soutenues et si elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable⁶. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué d'essayer de trouver un emploi convenable.

[21] Je dois aussi examiner les démarches de l'appelante pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énumère neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples⁷ :

- l'évaluation des possibilités d'emploi;
- la rédaction d'un curriculum vitæ ou d'une lettre de présentation;
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement;

⁴ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour un jour ouvrable d'une période de prestations pour laquelle elle n'a pas prouvé qu'elle était ce jour-là capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable. Selon l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour démontrer qu'une partie appelante est disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger que la partie appelante prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁶ L'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit le type d'emploi qui n'est pas convenable. L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce les critères permettant de décider ce qu'est un emploi convenable.

⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- le réseautage.

[22] La Commission affirme que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable alors qu'elle touchait des prestations d'assurance-emploi. Selon la Commission, l'appelante lui a dit qu'elle n'était pas activement à la recherche d'un travail et qu'elle ne postulait pas à des emplois parce qu'elle attendait que son employeur la rappelle au travail.

[23] La Commission a aussi affirmé que l'appelante lui avait dit qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle devait s'occuper de son enfant alors âgé de trois ans. L'appelante est par la suite revenue sur cette déclaration après avoir appris qu'elle n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[24] La Commission a demandé à l'appelante de lui fournir une liste de ses recherches d'emploi. L'appelante lui a remis des lettres de deux restaurants de sushi. La première lettre précise que l'appelante a laissé son curriculum vitæ chez X le 11 novembre 2020, mais qu'elle n'a pas été embauchée parce que l'effectif était complet. La deuxième lettre indique que l'appelante s'est présentée au restaurant X le 2 décembre 2020 à la recherche d'un emploi, mais qu'aucun poste n'était disponible à ce moment-là.

[25] L'appelante n'est pas d'accord avec la Commission. Elle affirme n'avoir rien fait de mal. Elle faisait simplement ce que tout le monde faisait en restant à la maison et en demandant des prestations d'assurance-emploi. Elle affirme qu'avant octobre 2020, son fils et elle passaient leurs journées à la maison à cause de la pandémie de la COVID-19. Son fils est retourné à la garderie aux alentours du 1^{er} novembre 2020. L'appelante a postulé à deux emplois : le premier le 11 novembre 2020, et le deuxième le 2 décembre 2020, comme mentionné précédemment.

[26] L'appelante affirme que depuis son arrivée au Canada en 2006, elle a seulement travaillé dans des boutiques de vêtements. Elle n'a aucune expérience de travail dans un restaurant de sushi ni ailleurs. Comme elle a seulement terminé sa 10^e année, elle

affirme être mieux placée pour occuper des emplois manuels, comme dans une boutique de vêtements.

[27] À l'audience, l'appelante a dit qu'avant de tomber enceinte, elle était seulement disponible pour travailler à temps partiel entre 10 h et 16 h, car son fils était à la garderie de 10 h à 17 h.

[28] Lorsque j'ai demandé à l'appelante de préciser quand elle aurait pu travailler, elle m'a dit qu'elle avait décidé de rester à la maison et d'attendre que son ancien employeur la rappelle au travail, mais en vain. Puis, vers la mi-janvier 2021, elle a attrapé la COVID-19 (le variant britannique). Elle a appris qu'elle était enceinte alors qu'elle était malade. Elle était aussi malade à cause de sa grossesse.

[29] L'appelante dit avoir pris des médicaments contre l'anxiété et la dépression pendant environ six ans. Elle a confirmé avoir commencé à prendre ces médicaments avant la naissance de son premier enfant en 2017. Lorsqu'elle a appris qu'elle était enceinte, elle a décidé de rester à la maison parce qu'elle était malade pendant les premiers mois de sa grossesse. Elle a aussi cessé de chercher du travail parce qu'elle craignait de retourner travailler pendant la pandémie de la COVID-19. Elle pensait qu'aucun employeur n'embaucherait une femme enceinte.

[30] L'appelante a expliqué que lors de sa première grossesse, elle a continué de travailler jusqu'à ce qu'elle soit enceinte d'environ six mois. Elle dit qu'elle ne voulait pas travailler pendant sa deuxième grossesse à cause de la pandémie de la COVID-19.

[31] J'estime que l'appelante n'a pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable depuis le 12 octobre 2020. En effet, elle a seulement postulé à deux emplois pendant la période en question. Ces deux emplois étaient dans des restaurants de sushi, alors qu'elle n'avait aucune expérience dans ce domaine. De plus, l'appelante n'a pas continué d'essayer de trouver un emploi convenable. Elle admet plutôt qu'elle est restée à la maison à attendre que son ancien employeur la rappelle, ce qui ne s'est jamais produit. Puis, lorsqu'elle a appris qu'elle était enceinte en janvier 2021, elle a décidé de ne pas travailler et de rester à la maison.

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

[32] J'estime que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable⁸.

[33] Selon l'article en question, l'appelante doit prouver qu'elle satisfait aux trois facteurs suivants pour démontrer qu'elle était disponible :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail⁹.

[34] Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité, en examinant l'attitude et la conduite de l'appelante¹⁰.

[35] Dans le cas présent, l'appelante admet sans conteste qu'elle ne désirait pas retourner travailler entre le 12 octobre 2020 et le 3 juillet 2021 à cause de la pandémie de la COVID-19. Bien qu'elle ait remis son curriculum vitæ le 11 novembre 2020 et le 2 décembre 2020, elle n'a fait aucune autre tentative pour trouver un emploi. Elle dit qu'elle attendait que son ancien employeur la rappelle au travail, mais elle admet sans conteste qu'elle n'était pas disposée à travailler pendant la pandémie de la COVID-19 alors qu'elle était enceinte.

[36] La Commission affirme que l'appelante a initialement déclaré qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Elle considère que deux recherches d'emploi pendant une si

⁸ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir la décision *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁰ Voir les décisions *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96, *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

longue période ne suffisent pas à prouver sa disponibilité. L'appelante admet que lorsqu'elle est tombée enceinte, elle n'a pas fait de recherche d'emploi.

[37] Je vais maintenant examiner les trois facteurs de disponibilité.

– **Désir de retourner sur le marché du travail**

[38] L'appelante ne répond pas au premier facteur parce qu'elle affirme ne pas avoir manifesté le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert. Elle présente des éléments de preuve contradictoires quant au fait qu'elle attendait l'appel de son ancien employeur. Je ne suis pas convaincue qu'elle serait retournée au travail s'il l'avait rappelée. En effet, l'appelante répète qu'elle avait peur de travailler pendant la pandémie de la COVID-19. Elle a plutôt décidé de rester à la maison et de s'occuper de son fils alors âgé de trois ans. Peu de temps après le retour de son fils à la garderie, elle a appris qu'elle était enceinte. Elle a donc décidé de ne pas travailler pendant la pandémie de la COVID-19 alors qu'elle était enceinte.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

[39] L'appelante ne répond pas au deuxième facteur parce qu'elle n'a fait aucune démarche pour trouver un emploi convenable entre le 12 octobre 2020 et le 11 novembre 2020. Par la suite, elle n'a fait qu'une tentative occasionnelle de trouver du travail en déposant son curriculum vitæ dans deux restaurants qui n'embauchaient pas. Elle admet aussi qu'elle n'a aucune expérience de travail dans ce domaine. Elle dit continuellement qu'elle n'était pas disponible pour travailler à partir de janvier 2021 parce qu'elle était atteinte de la COVID-19 et enceinte. Elle a précisé qu'elle était aussi malade à cause de sa grossesse.

– **Conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail**

[40] L'appelante ne répond pas au troisième facteur parce qu'elle a établi des conditions personnelles qui ont limité ses chances de retourner sur le marché du travail depuis le 12 octobre 2020. Elle a notamment décidé de rester à la maison pendant la pandémie de la COVID-19 pour prendre soin de son fils. Elle a limité ses heures de

disponibilité lorsque son fils est retourné à la garderie. Elle a ensuite décidé de ne pas travailler lorsqu'elle a appris qu'elle était enceinte.

[41] Lorsque son fils est retourné à la garderie en novembre 2020, l'appelante a décidé de postuler à deux emplois avant d'apprendre qu'elle était enceinte. Elle a décidé de rester à la maison alors qu'elle était enceinte, même si elle avait travaillé jusqu'au sixième mois de sa première grossesse. Elle fait des déclarations contradictoires lorsqu'elle dit qu'elle attendait d'être rappelée par son ancien employeur pendant la même période où elle affirme qu'elle n'était pas en mesure de travailler.

[42] Je reconnais que l'appelante fait des déclarations contradictoires concernant le moment où elle aurait pu travailler. Elle dit qu'elle aurait pu travailler de 10 h à 16 h, lorsque son fils était à la garderie. Toutefois, elle précise aussi qu'elle avait peur de travailler pendant la pandémie de la COVID-19 et lorsqu'elle a appris qu'elle était enceinte. Elle affirme également qu'elle ne pouvait pas travailler parce qu'elle était malade au début de sa grossesse. Elle a donné naissance à son deuxième enfant le 28 septembre 2021. Elle dit qu'elle ne peut pas travailler depuis son accouchement à cause de la pandémie de la COVID-19 et qu'elle a maintenant un nouveau-né et son fils plus âgé à s'occuper.

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

[43] Compte tenu de mes conclusions au sujet des trois facteurs, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable. Elle n'a pas non plus démontré qu'elle aurait été admissible à des semaines de prestations de maladie pendant cette période. Cela signifie qu'elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues du 12 octobre 2020 au 3 juillet 2021. Cela donne lieu à un trop-payé de prestations d'assurance-emploi.

[44] Je reconnais que la Commission a accueilli la demande de prestations de maternité de l'appelante du 4 juillet 2021 jusqu'à la fin de sa demande le 9 octobre 2021. En effet, l'appelante a accouché le 28 septembre 2021¹¹.

Remboursement des prestations régulières

[45] La loi précise que toute partie appelante doit rembourser les prestations auxquelles elle n'avait pas droit¹².

[46] Je n'ai pas compétence pour trancher les demandes de défalcation ou de réduction d'un trop-payé. Ce pouvoir appartient à la Commission¹³. C'est la Cour fédérale du Canada qui a la compétence nécessaire pour instruire un appel portant sur une question de défalcation¹⁴.

[47] Dans le cas présent, la Commission précise que si l'appelante souhaite discuter d'un plan de remboursement, elle peut communiquer avec le Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada en composant le 1-866-864-5823.

Conclusion

[48] Je rejette l'appel.

[49] L'appelante n'a pas répondu aux exigences de disponibilité pour obtenir des prestations régulières ou de maladie. Autrement dit, elle n'est pas admissible aux prestations qu'elle a reçues du 12 octobre 2020 au 3 juillet 2021.

Linda Bell

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

¹¹ L'article 22 précise la période au cours de laquelle les prestations de maternité peuvent être versées. Il s'agit de la période de prestations de maternité.

¹² Voir l'article 43(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir les décisions *Steel c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 153 et *Bernatchez c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 111.