



[TRADUCTION]

Citation : *KG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 126

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

Décision

Partie appelante : K. G. (aussi appelée K. H.)

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

Décision portée en appel : Décision de révision (434486) rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 20 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 1^{er} février 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 4 février 2022

Numéro de dossier : GE-21-2308

Décision

[1] Je rejette l'appel, mais je modifie la date de la fin de l'inadmissibilité.

[2] K. G., l'appelante, n'a pas démontré qu'elle remplit les exigences de disponibilité de façon à recevoir des prestations d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 16 juillet 2021. Elle est donc inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[3] L'appelante est obligée de rembourser les prestations versées en trop (trop-payé). Par conséquent, je ne réduis pas et je n'annule pas le trop-payé.

Aperçu

[4] L'appelante a cessé de travailler le 21 février 2020 en raison d'une blessure. Elle a reçu des indemnités d'accident de travail jusqu'au 28 juillet 2020. Elle n'est pas retournée au travail parce que son employeur a dû fermer temporairement ses portes à cause de la pandémie mondiale de COVID-19. L'employeur a mis fin à son emploi le 13 novembre 2020.

[5] L'appelante a demandé la prestation d'urgence. La Commission a établi une période de prestations au profit de l'appelante à compter du 6 septembre 2020¹. Lorsque la prestation d'assurance-emploi d'urgence a pris fin, la Commission a automatiquement établi une période de prestations d'assurance-emploi à compter du 4 octobre 2020.

[6] Huit mois plus tard, la Commission a entrepris un examen du dossier de l'appelante. Elle a conclu que l'appelante n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle remplissait les exigences de disponibilité pour recevoir des prestations. La Commission a imposé une inadmissibilité rétroactive

¹ En mars 2020, le gouvernement du Canada a créé deux types de prestations d'urgence en réponse à la pandémie de COVID-19. L'Agence du revenu du Canada administre la première, qui s'appelle la Prestation canadienne d'urgence (PCU). La Commission administre la deuxième, qui s'appelle la prestation d'assurance-emploi d'urgence (PAEU). Parmi toutes les personnes qui demandent la PCU, la PAEU et les prestations régulières d'assurance-emploi, certaines ne peuvent pas recevoir de prestations. En effet, lorsqu'on demande des prestations, il faut d'abord prouver qu'on y a droit.

au 19 octobre 2020, la durée étant indéfinie. Il en résulte un trop-payé (prestations d'assurance-emploi versées en trop) de 16 000 \$.

[7] L'appelante n'est pas d'accord avec la Commission. Elle fait appel au Tribunal de la sécurité sociale. Elle dit que sa formation ne l'a pas empêchée de chercher du travail. Elle explique qu'elle suivait la formation en ligne et à son propre rythme. Elle ajoute qu'elle avait des responsabilités familiales, notamment celle de s'occuper de sa fille de six ans. Par conséquent, elle pouvait travailler seulement lorsque sa fille était à l'école et qu'elle-même ne suivait pas sa formation.

Questions en litige

[8] L'appelante répond-elle aux exigences de disponibilité pour recevoir des prestations d'assurance-emploi?

[9] Si elle n'y répond pas, la Commission a-t-elle examiné et modifié son dossier dans le délai prescrit?

[10] L'appelante est-elle tenue de rembourser les prestations d'assurance-emploi versées en trop?

Analyse

Disponibilité

[11] Divers articles de loi exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail². La Commission affirme que l'appelante était inadmissible au titre de deux articles parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et

² L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une 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. L'article 50(8) de la *Loi* prévoit que, pour obtenir une telle preuve, la Commission peut exiger que la personne prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable pendant qu'elle suivait une formation non approuvée³.

[12] La *Loi* a été récemment modifiée et elle comporte de nouvelles dispositions. Selon mon interprétation, les nouvelles dispositions remplacent la présomption de non-disponibilité⁴. En effet, on n'y présume pas que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles. Il faut plutôt que ces personnes prouvent leur disponibilité comme n'importe qui d'autre⁵.

[13] Je constate que l'appelante est une étudiante à temps plein aux fins du régime d'assurance-emploi. Je reconnais que l'appelante affirme qu'elle ne suivait pas une formation à temps plein parce qu'elle suivait ses cours en ligne⁶.

[14] Malgré les déclarations de l'appelante, je juge qu'elle était une étudiante à temps plein aux fins du régime d'assurance-emploi. J'ai fait cette constatation après avoir examiné le contrat de formation et les grandes lignes du programme⁷.

[15] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que les nouvelles dispositions s'appliquent à l'appelante⁸. Je vais donc passer en revue les exigences de la *Loi* et décider si l'appelante a démontré qu'elle répond aux critères de disponibilité pour les prestations d'assurance-emploi.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[16] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables. Je dois vérifier si ses démarches sont

³ Voir les observations de la Commission à la page GD4-1 du dossier d'appel.

⁴ L'article 153.161 de la *Loi* précise que les personnes qui suivent un cours ou un programme d'instruction ou de formation sans y être dirigées ne sont pas admissibles au versement des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elles ne peuvent pas prouver que, ce jour-là, elles étaient capables de travailler et disponibles à cette fin.

⁵ Selon l'article 153.161(1) de la *Loi*.

⁶ L'appelante a produit une liste de ses cours (page GD5-8). Ce document présente le parcours recommandé pour suivre le programme à temps plein et le terminer en deux ans.

⁷ Voir les pages GD2-9 et GD2-10.

⁸ L'article 153.161 est entré en vigueur le 27 septembre 2020. Cette disposition était en vigueur lorsque la période de prestations de l'appelante a commencé, c'est-à-dire le 4 octobre 2020.

soutenues et si elles s'orientent vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, il faut que l'appelante ait continué à chercher un emploi convenable.

– **Emploi convenable**

[17] La *Loi* ne définit pas ce qu'est un emploi convenable. Elle prévoit plutôt les critères dont je dois tenir compte pour décider si un emploi convient ou non à l'appelante⁹.

[18] J'admets que la notion d'emploi convenable a changé pour l'appelante après le 21 février 2020. C'est à ce moment-là qu'elle a cessé de travailler comme serveuse en raison d'une blessure. Comme l'indique le billet médical daté du 30 novembre 2020, elle a des problèmes de santé qui l'empêchent de travailler comme serveuse dans un restaurant (ou d'exercer un emploi dont les tâches sont semblables), et ce, indéfiniment¹⁰.

[19] Avant le 21 février 2020, l'appelante travaillait dans un restaurant comme serveuse et barmaid et elle était gérante adjointe dans deux cafés. L'appelante affirme qu'elle a fréquenté un collège où elle a suivi des cours en gestion hôtelière et gestion de restaurants. Elle n'a pas obtenu son diplôme parce qu'elle n'a pas terminé le dernier cours.

– **Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi**

[20] Je juge que l'appelante n'a pas commencé à faire des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi avant la fin de sa formation, soit le 16 juillet 2021. Voici les éléments que j'ai considérés.

[21] La Commission fait valoir que les dossiers de recherche d'emploi de l'appelante remontent seulement au 16 juillet 2021. Elle soutient également que, même si l'appelante affirme avoir commencé à faire du réseautage en juin 2021, elle n'a pas été en mesure d'en fournir la preuve lorsque la Commission lui a demandé de le faire.

⁹ Selon l'article 6 de la *Loi*.

¹⁰ Voir le billet signé par le médecin de l'appelante, à la page GD3-58.

[22] Selon la Commission, l'appelante a déclaré plus d'une fois qu'elle suivait une formation à temps plein. La Commission affirme que l'appelante lui a dit qu'elle ne pouvait pas travailler tout en étudiant, en s'occupant de sa famille et en gérant sa douleur chronique.

[23] À l'audience, l'appelante a dit qu'elle avait [traduction] « supposé » qu'elle n'était pas obligée de chercher du travail parce qu'elle avait discuté avec la Commission de sa participation à une formation. Elle admet qu'après avoir parlé à la Commission, elle a demandé l'autorisation de l'organisme WorkBC pour assister à la formation. Elle dit que WorkBC a refusé sa demande parce qu'elle avait déjà payé son cours.

[24] Selon l'appelante, en juin 2021, elle suivait le cours de recherche d'emploi et de rédaction de curriculum vitae¹¹. C'est à ce moment-là qu'elle s'est inscrite à Indeed et a commencé à faire une liste d'emplois potentiels. Elle admet qu'elle a dressé les listes seulement pour son cours. Elle n'a pas commencé à chercher activement un emploi ou à poser sa candidature avant la mi-juillet 2021. Elle a terminé sa formation et a reçu son certificat le 16 juillet 2021. Elle a postulé à trois emplois et a passé une entrevue. Elle a commencé à travailler à temps plein pour son employeuse actuelle le 5 août 2021.

[25] L'appelante a toujours affirmé que ses problèmes de santé ne l'empêchaient pas de travailler ou de chercher du travail. C'était plutôt la combinaison de sa formation, de ses obligations familiales et de ses problèmes de santé qui posait problème. Elle soutient que, depuis le 5 août 2021, elle peut travailler à temps plein tout en gérant ses problèmes de santé, car ses études ont pris fin et sa situation familiale a changé lorsque son mari a terminé sa formation. Ainsi, il est maintenant disponible pour l'aider à s'acquitter de leurs obligations familiales et à s'occuper de leur enfant.

[26] Après avoir examiné ce qui précède, je conclus que l'appelante n'a pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable avant le 16 juillet 2021. C'est à ce moment-là qu'elle a commencé à chercher activement du

¹¹ Voir la page GD2-18.

travail et à postuler à des emplois. Ses démarches ont porté fruit et elle a commencé à travailler à temps plein le 5 août 2021.

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

[27] Je dois vérifier si l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹². L'appelante doit prouver trois choses pour montrer qu'elle était disponible aux termes de cet article de loi :

- a) Elle avait le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait offert.
- b) Elle a exprimé ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner sur le marché du travail¹³.

[28] Pour trancher la question de la disponibilité¹⁴, je dois examiner chacun de ces éléments en tenant compte de l'attitude et de la conduite de l'appelante¹⁵.

– Désir de retourner au travail

[29] Je juge que l'appelante a démontré qu'elle désirait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. L'appelante a toujours dit qu'elle souhaitait retourner travailler. C'est pourquoi elle suivait une formation pour améliorer ses chances de trouver un emploi qu'elle jugeait souhaitable et convenable.

[30] Compte tenu de ce qui précède, je juge que l'appelante a présenté assez d'éléments pour prouver qu'elle désirait retourner sur le marché du travail.

¹² Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

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

¹⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[31] Je juge que l'appelante n'a pas commencé à faire des efforts pour trouver un emploi convenable avant le 16 juillet 2021. Elle admet volontiers qu'elle n'a fait aucun effort pour poser sa candidature avant cette date.

[32] Je reconnais que l'appelante affirme qu'en juin 2021, elle rédigeait son curriculum vitæ, elle s'est inscrite à des services d'alerte d'emploi sur internet et elle a commencé à faire des recherches en ligne pour trouver des emplois convenables. Toutefois, comme je l'ai mentionné ci-dessus, elle admet qu'elle faisait ces activités parce que son cours l'exigeait. Elle n'a fait aucun effort pour postuler à un emploi convenable avant la mi-juillet 2021, date à laquelle elle a présenté trois demandes d'emploi. Elle a passé une entrevue en juillet 2021 et a commencé à travailler pour son employeuse actuelle le 5 août 2021.

[33] Même si je ne suis pas obligée de le faire, j'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi qui figure ci-dessous pour guider ma décision au sujet de ce deuxième élément.

[34] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples¹⁶ :

- consulter les offres d'emploi affichées en ligne;
- rédiger un curriculum vitæ;
- faire du réseautage et envoyer un curriculum vitæ;
- postuler à un emploi.

¹⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[35] Je reconnais qu'il n'existe pas de formule pour déterminer la durée d'une période raisonnable pour explorer les possibilités d'emploi. Je dois donc me pencher sur les circonstances particulières dans chaque affaire¹⁷.

[36] J'ai aussi tenu compte des conséquences économiques de la pandémie mondiale de COVID-19 pour déterminer la période raisonnable pour explorer les possibilités d'emploi. J'ai également pris en compte les ordonnances de la santé publique qui ont obligé la fermeture des commerces à divers moments dans la province où habite l'appelante.

[37] Dans la présente affaire, je juge que les efforts de l'appelante étaient insuffisants pour remplir les conditions de ce deuxième élément du 4 octobre au 16 juillet 2021. En effet, elle admet volontiers qu'elle n'a fait aucun effort avant la mi-juillet 2021 pour trouver un emploi. Elle explique qu'elle avait des obligations familiales et suivait sa formation tout en gérant ses problèmes de santé.

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

[38] Je juge que l'appelante a établi des conditions personnelles qui ont limité ses chances de retourner travailler. Plus précisément, elle n'a fait aucun effort pour trouver un emploi ou poser sa candidature avant la mi-juillet 2021.

[39] Je ne suis pas convaincue qu'avant le 16 juillet 2021, l'appelante était disponible pour accepter un poste pendant les heures normales ou habituelles de travail du lundi au vendredi. En effet, elle dit qu'elle était disponible pour travailler seulement quand sa fille était à l'école et quand elle-même ne suivait pas sa formation.

[40] Je ne suis pas non plus convaincue qu'elle aurait accepté un emploi à X avant la fin de son emploi en novembre 2020, car elle a payé sa formation au début d'octobre 2020.

[41] L'appelante affirme qu'elle serait retournée travailler pour son ancien employeur, X, s'il lui avait offert un poste dans son service de comptabilité pendant les heures où

¹⁷ Voir la section 10.4.1.4 du *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

sa fille était à l'école. Par la suite, elle a précisé les choses en admettant qu'elle avait simplement discuté de son désir de travailler dans ce service, mais qu'il n'y avait aucune possibilité d'emploi dans cette équipe. Elle admet aussi qu'après le début de sa formation, elle pouvait seulement étudier pendant que sa fille était à l'école à cause de ses obligations familiales. Elle n'était donc pas disponible pour travailler tous les jours de la semaine pendant les heures normales de travail.

[42] J'ai également pris en compte le fait que l'appelante n'était plus capable de travailler comme serveuse ou d'accomplir des tâches physiques. Elle avait cependant beaucoup de compétences transférables, qu'elle aurait pu utiliser dans d'autres emplois. Comme je l'ai déjà mentionné, elle a suivi des cours en gestion hôtelière et en gestion de restaurants au collège. Elle avait également de l'expérience de travail comme gérante adjointe dans deux cafés. Au lieu de recourir à ses compétences existantes, elle a fait un choix personnel qui limitait ses chances de retourner au travail : elle a suivi une formation et s'est rendue disponible seulement pour des postes en comptabilité, emplois pour lesquels elle n'a pas terminé sa formation avant le 16 juillet 2021.

[43] Dans la présente affaire, je juge que l'appelante limitait à tort ses chances de retour au travail du 4 octobre 2020 au 16 juillet 2021. Elle limitait sa disponibilité pour s'occuper de sa famille, suivre une formation non approuvée et gérer ses problèmes de santé.

L'appelante était-elle capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable?

[44] Après avoir examiné mes conclusions sur chacun des trois éléments, je juge que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable du 4 octobre 2020 au 16 juillet 2021¹⁸. Elle n'a pas commencé à poser sa candidature avant la mi-juillet 2021.

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

Elle a passé une entrevue peu de temps après et a commencé à travailler à temps plein le 5 août 2021.

[45] Comme il a été expliqué à l'audience, le régime d'assurance-emploi n'est pas un fonds de pension ou un programme axé sur les besoins. Comme pour les autres régimes d'assurance, les prestataires doivent remplir les conditions d'admissibilité pour recevoir des prestations¹⁹. Ainsi, même si l'appelante a payé des cotisations d'assurance-emploi, elle ne répond pas aux exigences de disponibilité qui lui permettraient de toucher des prestations régulières. En d'autres mots, elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues.

Période pendant laquelle la Commission peut réexaminer des demandes de prestations

[46] Je conclus que la Commission a le pouvoir de réexaminer les demandes de prestations, même si l'appelante a fourni des renseignements sur la formation dans son formulaire et ses déclarations bimensuelles²⁰.

[47] La loi prévoit que la Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, que les prestataires qui suivent une formation non approuvée sont admissibles aux prestations en exigeant la preuve que ces personnes étaient capables de travailler et disponibles à cette fin pour tout jour ouvrable de leur période de prestations²¹.

[48] La loi précise aussi que la Commission dispose de 36 mois après le versement des prestations d'assurance-emploi pour réexaminer une demande de prestations²². Ce délai peut atteindre 72 mois quand la Commission est d'avis qu'une déclaration ou une affirmation fautive ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations²³.

¹⁹ Voir la décision [Canada \(Procureur général\) c Lesiuk, 2003 CAF 3](#) et la décision *Tanguay c Canada (Commission de l'assurance-chômage)*, [1985] ACF n° 910.

²⁰ Selon les articles 52 et 153.161 de la *Loi*.

²¹ Selon l'article 153.161 de la *Loi*.

²² Selon l'article 52 de la *Loi*.

²³ Selon l'article 52(5) de la *Loi*.

[49] La Cour d'appel fédérale reconnaît que la Commission ne peut pas examiner les changements apportés aux demandes de prestations au moment précis où ils se produisent. C'est précisément pour cette raison que la *Loi* donne à la Commission le temps d'annuler ou de modifier toute décision prise à l'égard d'une demande de prestations d'assurance-emploi²⁴.

[50] Je conviens que le formulaire de demande de prestations d'assurance-emploi rempli par l'appelante comporte deux sections qui énoncent les exigences en matière de disponibilité et de recherche d'emploi²⁵. Toutefois, lorsque l'appelante a posé des questions au personnel de la Commission pour en savoir plus sur sa formation, il ne l'a pas informée de la possibilité qu'elle ne soit pas admissible aux prestations. Au lieu de cela, le Commission lui a tout simplement versé les prestations. Dans de telles circonstances, n'importe quelle personne pourrait raisonnablement supposer qu'elle a droit aux prestations qu'elle reçoit.

[51] Je félicite l'appelante d'avoir pris l'initiative d'acquérir de nouvelles connaissances, compétences et aptitudes dans le but d'améliorer son employabilité. Toutefois, cela ne change rien aux exigences qu'elle doit remplir pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues.

[52] C'est vraiment une situation malheureuse. Je reconnais que tout le temps que la Commission a pris (huit mois) pour réexaminer la disponibilité de l'appelante a entraîné un trop-payé important. L'appelante a écrit qu'elle suivait une formation dans son formulaire de demande et dans les déclarations qu'elle remplissait toutes les deux semaines. Par conséquent, si la Commission avait fait son examen plus tôt, le trop-payé aurait sans doute été moins gros. Cela dit, la Commission a effectué son évaluation conformément à la loi. Le trop-payé est donc valide.

²⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Landry*, A-532-98.

²⁵ Voir les pages GD3-23 et GD3-21.

Puis-je réduire ou annuler le trop-payé?

[53] Non. La loi précise qu'une personne a l'obligation de rembourser les prestations d'assurance-emploi auxquelles elle n'est pas admissible²⁶.

[54] Je n'ai pas le pouvoir de réduire ou d'annuler le trop-payé²⁷. Ce pouvoir appartient à la Commission.

[55] Je n'ai pas non plus le pouvoir d'ordonner à la Commission de renoncer à un trop-payé. Cela dit, je demanderais à la Commission d'envisager la réduction ou l'annulation du trop-payé dans ce cas-ci, étant donné le long délai de réexamen du dossier. Il est raisonnable qu'un réexamen prenne un certain temps. Toutefois, même si l'on prend en compte les circonstances entourant la pandémie, un délai de huit mois est déraisonnable. Le trop-payé n'aurait probablement pas été aussi gros si la Commission avait examiné plus tôt les renseignements sur la formation et la disponibilité de l'appelante.

[56] Je compatis avec la prestataire, compte tenu des circonstances qu'elle a mentionnées. Même s'il se peut qu'elle croie que ma décision est injuste, celle-ci n'est pas fondée sur l'équité ou les difficultés financières. Elle est plutôt fondée sur les faits dont je dispose et sur l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux faire aucune exception et je n'ai aucune latitude. Je ne peux pas interpréter ou réécrire la loi d'une manière qui est contraire à son sens ordinaire, pas même pour un motif de compassion²⁸.

Conclusion

[57] Je rejette l'appel, mais je modifie la date de la fin de l'inadmissibilité.

²⁶ Voir l'article 43 de la *Loi*.

²⁷ Voir les articles 112.1 et 113 de la *Loi*.

²⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

[58] L'appelante n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 16 juillet 2021.

Linda Bell

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