



[TRADUCTION]

Citation: *AA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 210

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

Décision

Partie appelante : A. A.

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 (dossier n° 442746) datée du 25 novembre 2021 (transmise par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 18 janvier 2022

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 24 janvier 2022

Numéros de dossiers : GE-21-2485 et GE-21-2486

Décision

[1] Je rejette l'appel.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait ou qu'elle avait une justification pour le faire (autrement dit, une raison acceptée par la loi). D'autres solutions raisonnables que le départ s'offraient à elle. Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à partir du 22 novembre 2021.

[3] L'appelante n'a pas démontré qu'elle satisfait aux exigences relatives à la disponibilité pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Cela signifie qu'elle est déclarée inadmissible pendant une période indéterminée à partir du lundi 7 décembre 2020.

Aperçu

[4] Lorsque l'appelante a appris qu'une personne parmi ses collègues avait reçu un résultat de test positif à la COVID-19, elle a dit à son gestionnaire qu'elle quittait son emploi. Elle a accepté de travailler les quatre derniers quarts de travail qui étaient prévus à l'horaire. Sa dernière journée de travail était le 11 décembre 2020.

[5] L'appelante n'avait jamais demandé de prestations d'assurance-emploi auparavant, alors elle a demandé l'aide d'une conseillère d'un organisme sans but lucratif. La conseillère a aidé l'appelante. Elle remplissait sa demande en ligne pendant que l'appelante lui parlait au téléphone. La demande soumise précisait que l'appelante avait quitté son emploi pour étudier. La Commission a établi que sa période de prestations commençait le 6 décembre 2020.

[6] Plusieurs mois plus tard, la Commission a procédé à un examen des demandes de l'appelante. Elle a décidé que l'appelante n'était pas admissible aux prestations parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification. La Commission reconnaît qu'elle n'a pas statué plus tôt sur les raisons pour lesquelles l'appelante a

démissionné, et elle a donc décidé de ne pas imposer l'inadmissibilité rétroactivement. Elle l'a plutôt imposé à partir du 22 novembre 2021.

[7] La Commission a aussi décidé que l'appelante n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi à partir du 6 décembre 2020. La Commission a décidé que l'appelante n'avait pas fourni d'information crédible sur la question de savoir si elle répondait aux exigences relatives à la disponibilité pour bénéficier des prestations. La Commission a imposé une inadmissibilité rétroactive d'une durée indéterminée à compter du 6 décembre 2020.

[8] Les décisions de la Commission ont donné lieu à un trop-payé de prestations s'établissant à 15 382 \$. La Commission a maintenu ses décisions après révision.

[9] L'appelante n'est pas d'accord avec la Commission. Elle fait appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. Elle dit qu'elle a quitté son emploi pour des raisons en lien avec la COVID-19 et non en raison de sa formation. Elle a commencé son cours trois mois avant de quitter son emploi. Sa formation était entièrement en ligne et elle pouvait la faire à son rythme, ce qui lui permettait d'avoir la flexibilité de continuer à travailler à temps plein. Elle affirme que la Commission a fait plusieurs erreurs en documentant ce qu'elle lui a dit.

Ce que je dois examiner en premier

Jonction de deux appels

[10] En tant que membre de la division générale, section de l'assurance-emploi, devant trancher les deux appels (n^{os} GE-21-2485 et GE-21-2486), j'ai décidé de les joindre. L'appelante pourra ainsi présenter le bien-fondé de chaque appel lors de la même audience. Cela signifie aussi que je vais rendre une seule décision. Voici ce que j'ai pris en compte lorsque j'ai décidé de joindre les appels.

[11] La loi énonce que le Tribunal peut joindre des appels si ces appels soulèvent des questions de droit ou de fait qui leur sont communes et qu'une telle mesure ne risque pas de causer d'injustice aux parties¹.

[12] Dans l'affaire dont je suis saisie, j'ai constaté l'existence d'un ensemble de faits communs en ce qui a trait aux raisons pour lesquelles l'appelante a quitté son emploi chez X et à sa disponibilité pour travailler.

[13] J'ai aussi constaté qu'aucune injustice ne serait causée si j'instruisais ces appels ensemble. Le fait de trancher ces appels ensemble permettra de les traiter plus rapidement, tout en respectant les principes d'équité et de justice naturelle². J'ai tenu compte de tous les éléments de preuve pertinents lorsque j'ai statué sur l'ensemble des questions en litige.

Partie mise en cause potentielle

[14] Le Tribunal a considéré l'employeur de l'appelante comme partie mise en cause potentielle dans le cadre de l'appel. Il lui a envoyé une lettre pour lui demander s'il voulait être mis en cause³. Pour être mis en cause, l'employeur doit montrer que l'appel l'intéresse directement. L'employeur n'a pas répondu à la lettre du Tribunal. Puisque rien au dossier n'indique que l'appel intéresse directement l'employeur, j'ai décidé de ne pas le mettre en cause dans le présent appel.

L'anglais comme langue seconde

[15] À l'audience, l'appelante a expliqué avoir immigré au Canada il y a six ans. À son arrivée, elle était en 9^e année. Elle a fréquenté l'école et a reçu son diplôme d'études secondaires en juin 2019 tout en vivant au Canada.

[16] Bien que l'anglais soit la langue seconde de l'appelante, elle a été en mesure de présenter sa preuve clairement par elle-même, en anglais. Elle a dit qu'elle avait lu et compris tous les documents d'appel. Elle a parlé clairement en anglais et a répondu à

¹ Voir l'article 13 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

² Voir l'article 3(1)(a) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

³ Voir les pages GD5-1 à GD5-4 dans le dossier d'appel.

tout ce que j'ai dit en anglais. Je n'ai eu aucun problème à comprendre ce que l'appelante disait pendant l'audience. Je lui ai demandé à quelques reprises de clarifier ce qu'elle avait dit pour m'assurer que j'avais compris ce qu'elle expliquait. Chaque fois, j'avais bien compris ce qu'elle avait dit.

Questions en litige

[17] L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi? Si oui, a-t-elle démontré qu'elle était fondée à le faire?

[18] L'appelante répond-elle aux exigences relatives à la disponibilité pour recevoir des prestations d'assurance-emploi?

[19] La Commission a-t-elle le pouvoir de réexaminer des demandes antérieures?

Analyse

[20] Je reconnais que l'appelante mentionne que sa demande de prestations d'assurance-emploi comportait de nombreuses erreurs et incohérences. À titre d'exemple, selon la demande, elle a quitté son emploi pour aller aux études. Elle affirme toutefois maintenant avoir quitté son emploi pour des raisons liées à la COVID-19.

[21] Je reconnais que l'appelante affirme que c'est une autre personne qui a rempli sa demande⁴. Cela ne diminue toutefois en rien sa responsabilité de s'assurer que les renseignements fournis à la Commission sont exacts. Dans ce cas, l'appelante convient qu'elle a autorisé une conseillère à utiliser son numéro d'assurance sociale (NAS) et ses renseignements personnels pour soumettre une demande de prestations en ligne en son nom. Elle a autorisé cette transaction, ce qui ne change rien à sa responsabilité de s'assurer que les renseignements contenus dans sa demande sont exacts.

[22] J'estime que les erreurs dans la demande de l'appelante et les incohérences dans ses déclarations ne sont pas préjudiciables. L'appel de l'appelante est actuellement devant la division générale. Il s'agit d'un nouvel appel. Cela signifie que

⁴ Voir la page GD3-17 dans le dossier d'appel.

l'appelante peut présenter à l'audience de nouveaux éléments de preuve qui n'ont peut-être pas été présentés à la Commission. Plus précisément, elle peut clarifier les erreurs dans sa demande et les incohérences dans ses déclarations à la Commission. Elle peut également présenter de nouveaux éléments de preuve relativement aux questions faisant l'objet de l'appel.

[23] Je juge que la preuve de l'appelante est crédible, car elle est cohérente et plausible. Elle est également appuyée par la preuve documentaire, comme cela est expliqué ci-dessous.

Départ volontaire

[24] La loi prévoit qu'il revient à la Commission de prouver que l'appelante a quitté volontairement son emploi. Une fois qu'elle a prouvé cela, le fardeau se déplace vers l'appelante qui doit démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi⁵.

[25] Les parties ne contestent pas le fait que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'appelante convient qu'elle aurait pu continuer à travailler chez X, mais qu'elle a fait le choix personnel de quitter son emploi. Son dernier jour de travail était le 11 décembre 2020. Aucun élément de preuve ne conteste cela. Je conclus donc que l'appelante a quitté volontairement son emploi.

Justification

[26] Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si l'appelante était fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[27] La loi prévoit qu'une personne n'est pas admissible à des prestations si elle a quitté son emploi volontairement et sans justification⁶. Avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à prouver que la personne était fondée à quitter son emploi.

[28] La loi explique ce qu'elle entend par « justification ». La loi dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de

⁵ Voir la décision *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

⁶ Cela est expliqué à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

quitter son emploi au moment où elle l'a fait. Elle établit que la personne doit tenir compte de toutes les circonstances⁷.

[29] Il revient à l'appelante de prouver qu'elle avait une justification. Elle doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que sa seule option raisonnable était de démissionner⁸.

[30] Pour décider si l'appelante avait une justification, je dois examiner l'ensemble des circonstances entourant sa démission. La loi énonce certaines des circonstances que je dois examiner, comme les conditions de travail qui constituent un danger pour la santé ou la sécurité⁹.

[31] Après avoir décidé quelles circonstances s'appliquent à l'appelante, cette dernière doit ensuite démontrer qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi à ce moment-là¹⁰.

– **Les circonstances de la démission de l'appelante**

[32] L'appelante affirme que l'une des circonstances énoncées dans la loi s'applique à sa situation. Plus précisément, elle dit que le fait qu'une personne parmi ses collègues ait reçu un résultat positif à un test de COVID-19 constituait un danger pour sa santé et sa sécurité et celles de sa mère.

[33] L'appelante affirme qu'elle travaillait dans les rayons des fruits et légumes et de la boulangerie chez X et cumulait un total d'heures à temps plein. Lorsqu'elle a appris qu'une personne qui travaillait au magasin avait reçu un résultat positif à un test de la COVID-19, elle a dit à la gestion qu'elle quittait son emploi. Elle a accepté de compléter les trois ou quatre quarts de travail qui étaient prévus à son horaire. Sa dernière journée de travail a été le 11 décembre 2020.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au paragraphe 3; et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, au paragraphe 4.

⁹ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[34] L'appelante affirme avoir pris la décision personnelle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. Elle craignait de contracter la COVID-19 et d'infecter sa mère qui a de graves problèmes respiratoires et de santé. Elle dit ne pas avoir parlé à sa médecin avant de quitter son poste.

[35] Pour appuyer son appel, l'appelante a présenté une lettre écrite par sa médecin le 22 octobre 2021¹¹. Selon ce qui est mentionné dans cette lettre, l'appelante a demandé à la médecin de la rédiger pour expliquer qu'elle craignait que la COVID-19 soit néfaste pour la santé de sa mère et qu'elle a pensé qu'elle devait quitter son emploi. La lettre précise aussi que sa mère est à la maison, qu'elle a plusieurs problèmes de santé et que son système immunitaire est faible.

[36] Je suis d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle la lettre ne dit pas que la médecin a conseillé à l'appelante de quitter son emploi. La Commission affirme aussi que la lettre semble seulement répéter ce que l'appelante a dit à la médecin, car elle ne contient aucun diagnostic concernant sa mère ou ce que l'appelante était tenue de faire sur le plan médical pour que sa mère soit en sécurité.

[37] La Commission a documenté sa conversation du 26 octobre 2021 avec l'employeur, qui a dit avoir mis en place des mesures de protection contre la COVID-19. Ces mesures comprennent l'autodépistage quotidien du personnel, le port du masque, l'incitation de la clientèle à porter le masque, le nettoyage quotidien, l'installation de parois en plexiglas et la distanciation physique. L'employeur a aussi confirmé que l'appelante aurait pu demander un congé autorisé.

[38] L'appelante convient que son employeur a mis en place des protocoles de sécurité contre la COVID-19. Elle dit qu'elle ne côtoyait pas et ne travaillait pas avec la personne qui a reçu un résultat de test positif. Elle dit aussi qu'elle ne sait pas où cette personne avait contracté le virus.

[39] L'appelante a expliqué en détail qu'elle se trouvait à utiliser la même salle de repos, les mêmes toilettes, les mêmes poignées de porte et les mêmes écrans tactiles

¹¹ Voir la page GD3-39 dans le dossier d'appel.

que la personne qui avait reçu un résultat positif au test de COVID-19. Elle pensait qu'il était dangereux de continuer à travailler dans ce magasin à partir du moment où une personne qui y travaillait avait reçu un test positif. Elle a eu peur pendant cette période où le gouvernement disait à tout le monde de rester à la maison. Elle a donc pris la décision personnelle de démissionner et de rester à la maison.

[40] Je comprends le désir de l'appelante de s'auto-isoler à la maison pour essayer d'assurer sa sécurité et celle de sa mère. Je comprends également qu'elle voulait réduire le risque pour elle-même et sa famille, surtout en raison de l'état de santé de sa mère. Cependant, elle convient que son employeur a respecté les règles de sécurité du gouvernement. Elle ne sait pas non plus où cette personne a contracté la COVID-19. Donc, à part le fait de devoir se rendre dans le magasin pour travailler, elle n'a rien relevé dans ses conditions de travail qui soit dangereux pour sa santé et sa sécurité.

[41] Malgré les préoccupations de l'appelante pour sa santé et sa sécurité et celles de sa mère, je ne trouve pas que les circonstances auxquelles elle fait référence correspondent à celles décrites dans la loi. Elle a continué à travailler au plus fort de la pandémie de COVID-19, de mars 2020 au 11 décembre 2020, malgré l'état de santé de sa mère. Elle a également travaillé trois ou quatre quarts de travail supplémentaires après avoir appris que le résultat de test de COVID-19 de l'autre personne qui travaillait avec elle était positif. Elle n'a donc pas prouvé qu'il était urgent pour elle d'arrêter de travailler.

[42] De plus, l'appelante n'a pas dit que ses fonctions présentaient un danger pour sa santé et sa sécurité. Bien qu'elle ait parlé d'avoir partagé son environnement de travail avec une personne qui avait reçu un résultat de test positif à la COVID-19, son employeur avait mis en place des protocoles de sécurité et de nettoyage. Rien ne prouve que cette personne ait contracté le virus au travail ou qu'elle était contagieuse pendant qu'elle travaillait. Pour ces raisons, je ne pense pas que ses conditions de travail aient constitué un danger pour sa santé ou sa sécurité.

[43] Je dois maintenant examiner la question de savoir si l'appelante n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

– **Autres solutions raisonnables**

[44] La Commission affirme que l'appelante n'avait pas de justification, car des solutions raisonnables autres que le départ s'offraient à elle. Elle dit qu'une solution raisonnable était de demander un congé.

[45] L'appelante est en désaccord avec la Commission. Elle affirme que son employeur ne lui a pas dit qu'elle pouvait demander congé. Elle admet qu'elle ne s'est jamais renseignée des options possibles auprès de son employeur. Elle a simplement dit à la gestion qu'elle quittait son emploi.

[46] L'appelante dit qu'elle n'a pas parlé à sa médecin avant de quitter son emploi. Elle dit qu'elle avait peur, car elle vit avec sa mère qui a des problèmes respiratoires. Elle ne voulait pas que sa mère contracte le virus de la COVID-19. Elle dit qu'elle a fait le choix personnel de suivre les instructions du gouvernement de rester à la maison.

[47] Après avoir examiné toutes les circonstances présentées par l'appelante, je conclus qu'elle n'a pas réussi à prouver qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. J'estime qu'il aurait été raisonnable que l'appelante parle à son employeur de ses préoccupations concernant le virus de la COVID-19 et des problèmes de santé de sa mère avant de démissionner. Elle aurait également pu demander à sa médecin un congé médical ou d'autres conseils.

[48] J'estime également que l'appelante aurait pu obtenir un autre emploi avant de démissionner. Il ne semble pas qu'il ait été urgent qu'elle quitte son emploi, car elle a continué à travailler au plus fort de la pandémie, de mars 2020 au 11 décembre 2020. Elle a également accepté volontiers de faire trois ou quatre quarts de travail supplémentaires avant la cessation d'emploi.

[49] Une autre solution aurait été que l'appelante s'isole pour ne pas voir sa mère. Elle aurait pu le faire tout en continuant à travailler ou en cherchant un autre emploi où elle aurait eu moins de risques de contracter le virus de la COVID-19.

[50] Je juge que l'appelante avait de bonnes raisons de quitter son emploi autant pour elle que pour sa famille. Cependant, compte tenu de toutes les circonstances qui existaient au moment où elle est partie, j'estime que des solutions raisonnables autres que le départ s'offraient à elle, comme mentionné plus haut.

[51] Après avoir examiné l'ensemble des circonstances présentées par l'appelante, et des solutions raisonnables autres que le départ qui s'offraient à elle malgré toutes ces circonstances, je juge que l'appelante n'avait pas de justification pour quitter son emploi chez X au moment où elle l'a fait.

[52] Comme mentionné plus haut, la Commission reconnaît qu'elle n'a pas réussi à statuer plus tôt sur les raisons pour lesquelles l'appelante a démissionné. Elle a donc décidé de ne pas imposer l'inadmissibilité rétroactivement au 6 décembre 2020. Au lieu de cela, elle a imposé l'inadmissibilité à compter du 22 novembre 2021, ce que je trouve raisonnable.

[53] J'estime que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations régulières à partir du 22 novembre 2021. Il en est ainsi parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification.

Disponibilité

[54] Différents articles de la loi exigent que les personnes démontrent qu'elles sont disponibles pour travailler¹². La Commission affirme que l'appelante a été exclue du bénéfice des prestations au titre des deux articles parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable pendant qu'elle suivait une formation non approuvée¹³.

¹² 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 sur l'assurance-emploi* précise 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.

¹³ Voir les observations de la Commission à la page GD4-1 dans le dossier d'appel.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[55] La loi établit des critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables. Je dois examiner si ses démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi. En d'autres mots, l'appelante devait continuellement tenter de trouver un emploi convenable.

[56] La loi ne définit pas ce qu'est un emploi convenable. La loi énonce plutôt des critères dont je dois tenir compte pour décider si un emploi est convenable ou non pour l'appelante¹⁴.

[57] J'estime que pour l'appelante, un emploi convenable était différent en décembre 2020 au moment où elle a quitté son emploi pour la première fois et au début de septembre 2021. Cela est attribuable au fait que son état de santé a changé en septembre 2021.

[58] Avant septembre 2021, un emploi convenable pour l'appelante incluait, selon son expérience professionnelle, un travail général ou dans la vente au détail. À partir de septembre 2021, un emploi convenable pour l'appelante est un emploi qu'elle peut faire dans le cadre de ses limitations médicales.

[59] 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*¹⁵. Cette

¹⁴ L'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi* énonce qu'un emploi n'est pas un emploi convenable pour une personne s'il s'agit : a) d'un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif; b) d'un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs; c) d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi. L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce que les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail; b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses; c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

¹⁵ Voir la page GD4-5 dans le dossier d'appel.

disposition exige que l'appelante prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en fournissant des détails de sa recherche d'emploi.

[60] La Commission soutient que les documents de recherche d'emploi de l'appelante commencent seulement en septembre 2021. C'est à ce moment que la question de sa disponibilité a fait l'objet d'un examen.

[61] La Commission affirme également que l'appelante a déclaré plus d'une fois qu'elle suivait un cours à temps plein. La Commission affirme que l'appelante lui a dit qu'elle voulait seulement travailler à temps partiel les fins de semaine, mais qu'elle a refusé de donner des détails tels que le nombre d'heures qu'elle consacrait à son cours.

[62] L'appelante conteste les observations de la Commission. Elle déclare constamment qu'elle n'était pas aux études à temps plein. L'appelante a fourni une preuve documentaire pour appuyer le fait qu'elle suivait un cours de biologie en ligne depuis septembre 2020¹⁶. Ce cours n'exigeait pas que l'appelante assiste à des séances régulières. Elle pouvait faire le cours à son rythme, en ligne.

[63] De plus, l'appelante a fourni un élément de preuve selon lequel elle était sur la liste d'attente du programme d'aide de laboratoire médical commençant en septembre 2021¹⁷. C'est de ce programme de formation à temps plein qu'elle a parlé avec la Commission. On lui a offert une place dans ce programme seulement pour septembre 2022¹⁸.

[64] L'appelante dit que lorsqu'elle a quitté son emploi en décembre 2020, elle avait peur et elle voulait rester à la maison. Elle dit avoir parlé aux conseillers de deux organismes sans but lucratif des emplois qu'elle pourrait faire à partir de la maison. Elle affirme avoir dit aux conseillers qu'elle pourrait travailler à domicile pour faire de la traduction ou aider les nouveaux arrivants. Elle dit que les conseillers ne l'ont jamais contactée au sujet de possibilités d'emploi. Elle ne les a jamais rappelés pour savoir si

¹⁶ Voir la page GDJ2-1 dans le dossier d'appel.

¹⁷ Voir la page GDJ2-3 dans le dossier d'appel.

¹⁸ Voir la page GDJ5-1 dans le dossier d'appel.

des emplois étaient disponibles. Elle admet qu'elle n'a aucune expérience de ce type d'emplois ou du travail à domicile.

[65] L'appelante affirme qu'elle n'a pas cherché activement un emploi avant que sa mère ne soit vaccinée contre la COVID-19 en juin 2021. Elle dit que vers la fin de juin 2021, elle a commencé à chercher un emploi en allant dans les centres commerciaux et en distribuant son curriculum vitae dans les magasins de vente au détail. Peu après, on lui a proposé un emploi à la pharmacie Shoppers Drug Mart, mais elle l'a refusé.

[66] L'appelante dit qu'elle a appelé la Commission pour savoir quelle somme elle pourrait recevoir en prestations d'assurance-emploi si elle acceptait l'emploi à temps partiel à la pharmacie Shoppers Drug Mart. Elle dit qu'on lui a fait savoir qu'elle devait chercher un emploi à temps plein. Elle a donc refusé l'emploi au Shoppers Drug Mart.

[67] L'appelante a présenté un billet médical qui précise que depuis le début de septembre 2021, son état de santé a changé¹⁹. Elle affirme que sa médecin lui a dit qu'elle ne pourrait plus détenir des emplois de manœuvre. Elle a besoin d'occuper un poste qui lui permette de s'asseoir quand cela est nécessaire.

[68] L'appelante dit qu'elle s'est inscrite au site Web Indeed, et qu'elle a commencé à postuler à des emplois dans des cabinets médicaux à partir du 22 septembre 2021²⁰. Cela est peu de temps après que la Commission lui a dit qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi. Elle admet ne pas avoir d'expérience de travail dans un bureau médical, mais elle est prête à être formée.

[69] J'estime que l'appelante n'a pas démontré qu'elle s'est efforcée de trouver un emploi convenable depuis qu'elle a démissionné en décembre 2020. Elle admet volontiers qu'elle n'a pas cherché activement du travail entre décembre 2020 et juin 2021. C'est pendant cette période qu'elle est restée à la maison par crainte d'attraper la COVID-19 et de la transmettre à sa mère.

¹⁹ Voir la page GDJ2-6 dans le dossier d'appel.

²⁰ Voir la page GD3-47 dans le dossier d'appel.

[70] J'admets que l'appelante a commencé à chercher un emploi à temps partiel de juin 2021 au début septembre 2021. Toutefois, elle a refusé d'accepter l'offre d'emploi de Shoppers Drug Mart lorsqu'elle a appris qu'il aurait une incidence sur ses prestations. Bien qu'elle affirme que la Commission lui a dit qu'elle devait être disponible pour travailler à temps plein, je ne suis pas convaincue qu'elle lui ait dit qu'elle ne pouvait pas occuper plusieurs emplois à temps partiel. Elle aurait pu accepter ce travail à temps partiel tout en continuant à chercher un autre emploi.

[71] Je juge que l'appelante ne cherchait pas activement un emploi à temps plein parce qu'elle avait espéré obtenir une place dans le programme de formation d'aide de laboratoire médical qui se donnait en septembre 2021, mais cela ne s'est pas produit. Au lieu de cela, elle a été placée sur la liste d'attente à nouveau. Elle a fourni la preuve qu'elle avait obtenu une place dans le programme de formation de septembre 2022.

Capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable

[72] Je dois examiner si l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable²¹. L'appelante doit prouver trois choses pour montrer qu'elle était disponible au sens de cet article :

- a) qu'elle a un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable sera disponible;
- b) que ce désir est démontré par des démarches pour trouver un travail convenable;
- c) qu'elle n'a établi aucune condition personnelle pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail²².

²¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²² Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[73] Je dois prendre en compte chacun de ces trois facteurs pour pouvoir trancher la question de la disponibilité²³, cela en examinant l'attitude et la conduite de l'appelante²⁴.

– **Désir de retourner travailler**

[74] J'estime que l'appelante n'a pas démontré qu'elle avait le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible, et ce pendant toute la période visée par l'examen.

[75] L'appelante n'a pas manifesté le désir continu de retourner sur le marché du travail de décembre 2020 au 1^{er} juin 2021. Bien qu'elle dise avoir parlé à deux conseillers de la possibilité de travailler à la maison, elle admet volontiers qu'elle n'a fait aucun suivi de ces conversations et qu'elle n'a pas cherché un autre travail qu'elle pourrait faire de la maison.

[76] Je reconnais que l'appelante dit que depuis le 1^{er} juin 2021, elle a mis à jour son curriculum vitae et a postulé à plusieurs emplois à temps partiel dans le commerce de détail, comme indiqué ci-dessus. Elle dit qu'à ce moment-là, elle ne cherchait à travailler que pendant les mois d'été (juillet et août). Cependant, lorsque Shoppers Drug Mart lui a proposé un emploi, elle l'a refusé. Puis, après avoir appris qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi, elle a commencé à postuler à des emplois à temps plein pour lesquels elle n'était pas qualifiée.

[77] J'estime que l'appelante n'a pas présenté d'éléments de preuve pour démontrer qu'elle avait le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible du 6 décembre 2020 au 1^{er} juin 2021. Elle a toutefois fourni une preuve de son désir de travailler du 1^{er} juin 2021 au 31 août 2021.

²³ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

²⁴ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Procureur du Canada*, A-474-97.

– Démarches pour trouver un emploi convenable

[78] Je juge que l'appelante n'a pas commencé à faire des démarches pour trouver un emploi convenable avant le 1^{er} juin 2021. Je ne suis pas convaincue que parler simplement à ses conseillers de la possibilité de travailler de la maison est une véritable démarche pour trouver du travail. Comme mentionné ci-dessus, l'appelante dit avoir commencé à chercher du travail en personne et en ligne après le 1^{er} juin 2021. Elle a mis son curriculum vitae à jour et a postulé à plusieurs postes à temps partiel.

[79] 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.

[80] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* dresse la liste de neuf activités de recherche d'emploi que je dois prendre en compte. En voici quelques exemples²⁵ :

- la recherche de possibilités d'emploi en ligne;
- la rédaction d'un curriculum vitae;
- le réseautage et le dépôt du curriculum vitae;
- la présentation de demandes d'emploi.

[81] Je reconnais qu'il n'existe pas de formule pour déterminer quelle est la période raisonnable pour permettre à une personne d'explorer les possibilités d'emploi. Cela signifie que je dois examiner les circonstances spécifiques au cas par cas²⁶.

[82] J'ai également tenu compte des effets économiques causés par la pandémie mondiale de COVID-19 pour déterminer la période raisonnable pour explorer les possibilités d'emploi. J'ai également tenu compte des ordonnances de santé publique

²⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

²⁶ Voir la section 10.4.1.4 du Guide de la détermination de l'admissibilité.

qui ont entraîné la fermeture d'entreprises à différents moments dans la province de l'appelante.

[83] Dans l'affaire qui nous occupe, j'estime que les démarches de l'appelante n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur du 1^{er} juin 2021 au 31 août 2021. Ses démarches n'étaient pas suffisantes pour la période du 11 décembre 2020 au 1^{er} juin 2021 et pour la période à partir du 1^{er} septembre 2021.

[84] L'appelante affirme systématiquement n'avoir abordé qu'une seule fois la question du travail à domicile à ses conseillers, du 11 décembre 2020 au 1^{er} juin 2021. Elle affirme également avoir fait le choix personnel de rester à la maison pendant cette période par crainte de contracter le virus de la COVID-19 ou de le transmettre à sa mère.

[85] L'appelante a toujours dit qu'elle ne voulait travailler à plein temps que pendant les mois de juillet et août 2021. C'est qu'elle pensait obtenir une place dans son programme de formation à temps plein. Après avoir appris qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi et qu'elle avait été placée de nouveau sur la liste d'attente à l'école, elle a commencé à postuler à des emplois à temps plein qu'elle savait ne pas être qualifiée pour occuper. Plus précisément, elle a postulé à des emplois de bureau dans le domaine médical.

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

[86] Je juge que l'appelante a établi des conditions personnelles en limitant sa disponibilité. Plus précisément, elle a fait le choix de quitter son emploi le 11 décembre 2020, et de rester à la maison jusqu'à ce que sa mère reçoive son vaccin en juin 2021. Bien que l'appelante affirme qu'elle aurait été prête à travailler de la maison, elle n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve pour prouver qu'elle a activement cherché un travail qu'elle pourrait faire à domicile. Elle admet qu'elle n'a aucune expérience du travail à domicile.

[87] J'estime également que l'appelante a indûment limité ses chances de retourner travailler en restreignant sa disponibilité à travailler pendant les mois d'été, alors qu'elle

attendait de savoir si elle avait obtenu une place à la session de septembre 2021 de son programme de formation. Lorsqu'elle a appris qu'elle restait sur la liste d'attente et qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi, elle a commencé à postuler à des emplois, le 22 septembre 2021. C'est à ce moment qu'elle a commencé à poser sa candidature à des postes dans un cabinet médical, malgré le fait qu'elle n'avait aucune expérience de travail dans un bureau ou un cabinet médical.

[88] La Commission soutient que les déclarations de l'appelante concernant sa disponibilité ne sont pas crédibles. Elle affirme également que ses déclarations ne réfutent pas ses déclarations précédentes selon lesquelles elle n'était pas disponible pour travailler à temps plein. Elle a plutôt déclaré qu'elle était seulement intéressée par un travail à temps partiel.

[89] Je ne suis pas d'accord avec une partie de l'observation de la Commission. En effet, la loi ne stipule pas que l'appelante doit chercher un emploi à temps plein. Elle doit plutôt prouver qu'elle cherche un emploi convenable et qu'elle est disponible à cette fin.

[90] Je ne suis pas convaincue que l'appelante était disponible pour accepter un emploi pendant les heures normales ou habituelles de bureau, du lundi au vendredi, avant le 1^{er} juin 2021. Je ne suis pas non plus convaincue qu'elle aurait accepté un emploi au début de septembre 2021, étant donné qu'elle attendait toujours de savoir si elle avait obtenu une place dans son programme de formation. De plus, son état de santé a changé lorsqu'elle est tombée enceinte.

[91] Après avoir examiné l'ensemble de la preuve portée à ma connaissance, je conclus que les démarches de l'appelante pour trouver un emploi, qui n'ont commencé qu'après le 1^{er} juin 2021, se sont d'abord limitées à un travail pendant les mois d'été. Elle a ensuite refusé l'emploi qu'on lui a offert à la pharmacie Shoppers Drug Mart. Après avoir appris qu'elle n'avait pas droit aux prestations, l'appelante a seulement commencé à chercher un emploi qu'elle pouvait occuper pendant les jours ouvrables, du lundi au vendredi, le 22 septembre 2021. Elle n'a postulé que pour des emplois de bureau dans le domaine médical, pour lesquels elle n'avait aucune expérience.

[92] La preuve, telle qu'elle est exposée ci-dessus, permet de conclure que l'appelante a établi des restrictions personnelles qui ont indûment limité ses chances de retourner sur le marché du travail à compter du 7 décembre 2020.

L'appelante était-elle capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable?

[93] Non. Après avoir examiné mes conclusions sur chacun 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 de trouver un emploi convenable à compter du 7 décembre 2020²⁷. Bien qu'elle ait fait des démarches pour trouver un emploi après le 1^{er} juin 2021, la preuve montre que sa priorité était de pouvoir toucher des prestations d'assurance-emploi plutôt que de travailler, en attendant de voir si elle obtiendrait une place dans son programme de formation.

[94] Le régime d'assurance-emploi n'est pas un fonds de pension ni un programme fondé sur les besoins. Comme pour les autres régimes d'assurance, les prestataires doivent satisfaire aux conditions pour recevoir des prestations. Autrement dit, le régime d'assurance-emploi est un régime d'assurance qui verse des prestations aux personnes qui satisfont aux conditions d'admissibilité énoncées dans la loi²⁸. Ainsi, même si l'appelante a versé des cotisations d'assurance-emploi, elle ne satisfait pas aux exigences relatives à la disponibilité pour recevoir des prestations régulières. Cela signifie qu'elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues.

La Commission peut-elle réexaminer des demandes antérieures?

[95] Oui, j'estime que la Commission a le pouvoir de réexaminer des demandes antérieures même si l'appelante a rapporté des renseignements incohérents dans sa demande.

[96] La loi énonce que la Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations à une personne qui suit une formation non approuvée, qu'elle est

²⁷ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁸ Voir les décisions [Canada \(Procureur général\) c Lesiuk, 2003 CAF 3](#); et *Tanguay c Canada (Commission d'assurance-chômage)*, [1985] FCJ No 910.

admissible aux prestations en exigeant la preuve qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations²⁹.

[97] La loi énonce également que la Commission peut, dans les 36 mois qui suivent le moment où des prestations ont été payées, examiner de nouveau une demande au sujet de prestations³⁰. Cette période est étendue à 72 mois lorsque la Commission estime qu'une déclaration ou affirmation fausse ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations³¹.

[98] La Cour d'appel fédérale reconnaît que la Commission ne peut pas examiner les changements apportés aux demandes au moment précis où ils se produisent. C'est précisément pour cette raison que la *Loi* accorde à la Commission un délai pour annuler ou modifier toute décision rendue dans le cadre d'une demande particulière de prestations d'assurance-emploi³².

[99] Personne ne conteste que la demande de prestations de l'appelante indique qu'elle a quitté son emploi pour suivre une formation. Bien que l'appelante suivait un cours en ligne au moment où sa demande a été présentée, ce n'est pas la raison pour laquelle elle a quitté son emploi. J'accepte ses explications concernant les erreurs sur sa demande et la personne qui l'a remplie. Cela ne change rien au fait qu'il incombe à l'appelante de s'assurer que les renseignements contenus dans sa demande sont exacts.

[100] Je ne suis pas d'accord avec l'affirmation de l'appelante selon laquelle la Commission a statué sur ses demandes antérieures selon les règles d'aujourd'hui. Je ne suis pas non plus d'accord pour dire que la Commission devrait être empêchée d'examiner ses demandes et sa disponibilité simplement parce qu'elle lui avait déjà versé un paiement. L'appelante admet volontiers que les informations contenues dans sa demande et dans son questionnaire de formation ne sont pas correctes. Elle a tenté

²⁹ Voir l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³⁰ Voir l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³¹ Voir l'article 52(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Landry, A-532-98*.

de fournir les informations correctes à la Commission, mais celle-ci n'était pas d'accord avec elle, et elle a donc fait appel au Tribunal.

[101] Il s'agit vraiment d'une situation malheureuse. Je reconnais que le long retard de la Commission (9 mois) dans l'examen des demandes et des raisons pour lesquelles l'appelante a quitté son emploi a créé un important paiement en trop. L'appelante a révélé qu'elle avait quitté son emploi dans sa demande. La Commission ne lui a pas dit qu'il était possible qu'elle n'ait pas droit à ces prestations. Au lieu de cela, elle lui a simplement versé les prestations. Dans ces circonstances, toute personne aurait raisonnablement présumé qu'elle avait droit aux prestations qu'elle recevait.

[102] La Commission a fait son évaluation conformément à la loi, et le trop-payé est donc valide. Je n'ai pas le pouvoir d'annuler le trop-payé³³. Ce pouvoir relève de la Commission.

[103] Je n'ai pas non plus le pouvoir d'exiger que la Commission annule un trop-payé. Cela dit, je demanderais à la Commission d'envisager d'annuler le trop-payé dans cette affaire, compte tenu du long délai dans la révision de la demande. Un certain délai est raisonnable. Cependant, même en tenant compte de la situation occasionnée par la pandémie, un délai de neuf mois n'est pas raisonnable. Le trop-payé n'aurait pas été aussi considérable si la Commission avait rendu sa décision plus tôt.

³³ Voir les articles 112.1 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Conclusion

[104] L'appel est rejeté.

[105] L'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à partir du 22 novembre 2021, parce qu'elle a quitté volontairement son emploi à X sans justification.

[106] L'appelante est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi à partir du lundi 7 décembre 2020, et ce pendant une période indéterminée. L'inadmissibilité demeurera en vigueur jusqu'à ce que l'appelante prouve qu'elle satisfait aux exigences relatives à la disponibilité.

Linda Bell

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