



[TRADUCTION]

Citation : *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 683

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

Décision

Partie appelante : M. L.
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 (457104) datée du 20 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell
Mode d'audience : Téléconférence
Date d'audience : Le 26 mai 2022
Personnes présentes à l'audience : Prestataire
Date de la décision : Le 30 mai 2022
Numéro de dossier : GE-22-1094

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler pendant qu'il est aux études. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 12 octobre 2020, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il est disponible pour travailler. Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il est disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'est pas disponible parce qu'il était aux études à temps plein.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il devrait être admissible aux prestations d'assurance-emploi puisqu'il travaillait pendant ses études et a arrêté seulement à cause des confinements liés à la COVID-19.

Questions en litige

[7] Le prestataire est-il disponible pour travailler pendant qu'il est aux études?

[8] Si ce n'est pas le cas, doit-il rembourser le trop-payé?

Analyse

[9] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler¹. La Commission a rendu le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi en appliquant ces deux articles de loi. Le prestataire doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[10] 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 convenable². Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables³ ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[11] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable⁴. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[12] La Commission a établi que le prestataire était inadmissible aux prestations parce qu'il n'est pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[13] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁶. C'est

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

² Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie qu'on considère que les personnes qui sont aux études ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles sont aux études à temps plein.

[14] Je vais d'abord voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite s'il était disponible en fonction des deux articles de loi portant sur la disponibilité.

Présumer que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[15] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein.

– Le prestataire ne conteste pas le statut d'étudiant à temps plein

[16] Le prestataire reconnaît qu'il étudie à temps plein, et rien ne démontre que ce n'est pas le cas. J'accepte donc le fait que le prestataire est aux études à temps plein.

[17] La présomption s'applique au prestataire.

– Le prestataire est étudiant à temps plein

[18] Le prestataire étudie à temps plein. Par contre, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut montrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

[19] Le prestataire peut réfuter cette présomption de deux façons. Il peut démontrer qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études⁷. Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas⁸.

[20] Le prestataire affirme qu'il travaillait pendant ses études et a arrêté seulement à cause des confinements liés à la COVID-19.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[21] La Commission soutient que le prestataire a dit être disponible pour travailler seulement en dehors de ses heures d'études.

[22] J'estime que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité.

[23] Le prestataire a attesté qu'il étudiait à temps plein en gestion des affaires et ressources humaines depuis 2019. En même temps, il avait travaillé à temps partiel, mais avait perdu son emploi à cause de la pandémie de COVID-19. Il n'a pas d'antécédent de travail à temps plein pendant ses études. Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi après avoir touché la Prestation canadienne d'urgence.

[24] Le prestataire a avancé que ses cours pour les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022 se déroulaient en ligne. Il devait être présent au moment même où les cours avaient lieu, à l'exception d'un cours. Il a confirmé que les horaires dans le dossier de la Commission étaient corrects pour les deux années scolaires.

[25] Comme le prestataire n'a pas d'antécédent de travail à temps plein pendant ses études, je ne considère pas qu'il puisse réfuter la présomption de non-disponibilité.

[26] Le prestataire a rempli deux questionnaires sur sa formation. Dans les deux cas, il a indiqué qu'il ne mettrait pas ses études de côté pour accepter un emploi à temps plein qui serait incompatible avec son horaire de cours. Selon les notes de la Commission, le prestataire a dit qu'il allait terminer son programme et qu'il se concentrerait sur ses études. J'ai interrogé le prestataire au sujet des notes de la Commission. Il a confirmé que ces notes étaient exactes.

[27] Je suis d'accord avec la Commission et estime que les études sont la priorité du prestataire. Il a lui-même affirmé que son travail avait lieu dans les périodes où il n'était pas en cours. Malgré tout, je ne trouve pas qu'il ait démontré des circonstances exceptionnelles qui lui permettraient de réfuter la présomption de non-disponibilité.

[28] Le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler.

– **La présomption n'est pas réfutée**

[29] Jusqu'à maintenant, la Cour d'appel fédérale n'a pas établi de lien entre la présomption et les articles de loi traitant de la disponibilité. Puisque ce lien n'est pas clair, je vais poursuivre mon examen de ces articles de loi, même si j'ai déjà conclu que le prestataire est présumé ne pas être disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[30] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une partie prestataire doit prouver que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi sont habituelles et raisonnables⁹.

[31] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches du prestataire sont habituelles et raisonnables¹⁰. Je dois décider si ces démarches sont soutenues et si elles visent à trouver un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[32] Je dois aussi évaluer les démarches du prestataire pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme¹¹ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- communiquer avec des employeurs éventuels;
- présenter des demandes d'emploi.

[33] La Commission affirme que les démarches du prestataire ne sont pas suffisantes pour trouver un emploi.

[34] Le prestataire n'est pas d'accord. Il estime que ses démarches démontrent qu'il est disponible pour travailler.

⁹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

[35] Je conclus que le prestataire n'a pas démontré que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables. Voici mon raisonnement.

[36] J'ai demandé au prestataire à quel moment il avait commencé à chercher du travail. Il a répondu que c'était vers mai 2021 et que, par la suite, il avait obtenu un emploi dans un pavillon de terrain de golf. Il a expliqué qu'après le 10 octobre 2020, en raison du confinement lié à la pandémie, il n'y avait plus d'emploi en cuisine.

[37] La Commission a demandé au prestataire de fournir un dossier montrant les endroits où il avait postulé ainsi que les employeurs potentiels avec qui il avait communiqué depuis octobre 2020. Le prestataire a répondu à la Commission qu'il n'avait pas cherché d'emplois en ligne, mais qu'il s'adressait plutôt aux employeurs en cuisine de vive voix. Il a envoyé une liste d'employeurs qu'il a appelés ou visités en personne pour demander un emploi. La liste ne comprend que le nom et le numéro des entreprises, sauf trois cas où l'on trouve aussi le nom des personnes-ressources.

[38] J'ai demandé au prestataire à quel moment il avait visité ou appelé les employeurs sur la liste. Il a répondu que c'était en novembre et décembre 2020, pour leur demander s'ils avaient des postes offerts en cuisine. Il a dit avoir également cherché du travail en janvier et février 2021 pour voir s'il y aurait des possibilités au printemps.

[39] J'ai interrogé le prestataire au sujet de sa réponse précédente où il disait avoir commencé à chercher du travail en mai 2021. Il a répondu qu'il était tombé sur un salon de l'emploi en mai 2021. C'est ainsi qu'il avait obtenu l'emploi au pavillon du terrain de golf.

[40] Selon moi, la réponse du prestataire n'explique pas raisonnablement pourquoi il n'a pas dit qu'il avait commencé à chercher du travail en décembre 2020. Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas de dossier de recherche d'emploi détaillé parce qu'il l'avait égaré, ce qui l'a laissé sans preuve. En réponse aux questions de la Commission, le prestataire a affirmé qu'il avait commencé à chercher du travail en mars 2021.

[41] J'accorde plus de poids au témoignage du prestataire, où il a mentionné avoir commencé à chercher du travail en mai 2021. Ce moment correspond davantage à ce qu'il a dit à la Commission, c'est-à-dire qu'il n'a pas cherché de travail avant 2021.

[42] Même si le prestataire a décroché un emploi en juin 2021, il a indiqué dans un questionnaire sur sa formation que c'était un emploi saisonnier. Il a travaillé jusqu'en décembre 2021. J'ai demandé au prestataire s'il avait cherché un autre emploi après. Il a répondu qu'il « cherchait un peu » au cas où son employeur du terrain de golf le rappellerait. Il a ajouté qu'en janvier et février 2022, il se concentrait sur ses études.

[43] Le prestataire a indiqué que, dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi, il utilisait deux sites Web d'emplois, et il appelait et visitait les employeurs potentiels. Il a aussi envoyé à la Commission la confirmation de quatre demandes d'emploi.

[44] Je suis certaine que le prestataire a fait quelques activités de recherche d'emploi qui figurent parmi la liste du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Toutefois, je ne suis pas convaincue que ses démarches sont soutenues. Je comprends que le prestataire a mentionné la pénurie d'emplois durant les confinements liés à la pandémie. Je comprends aussi son désir de se concentrer sur ses études. Cependant, ses démarches de recherche d'emploi inégales jusqu'en mai 2021 et après décembre 2021 ne sont pas suffisantes pour dire qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables depuis octobre 2020.

[45] Le prestataire n'a pas démontré que ses démarches pour trouver un emploi sont habituelles et raisonnables.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[46] Je dois aussi décider si le prestataire est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹². Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants :

¹² Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- a) vouloir retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[47] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹³.

– **Vouloir retourner travailler**

[48] Le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[49] Comme je l'ai mentionné plus haut, le prestataire a affirmé qu'il avait travaillé tout en étudiant et qu'il avait entamé ses études en 2019. Comme il travaillait en cuisine, il a été licencié en raison des confinements liés à la pandémie.

[50] Le prestataire a avancé que, même s'il est étudiant, il a des factures à payer. Il a dit ne pas avoir le choix de travailler pour subvenir à ses besoins.

[51] J'ai déjà décidé que les démarches du prestataire pour trouver un emploi n'étaient pas soutenues. Comme le prestataire l'a indiqué dans un questionnaire sur sa formation rempli en janvier 2022, c'est peut-être parce qu'il attendait de retourner à son emploi saisonnier. Malgré tout, j'accepte le fait que le prestataire avait besoin de travailler. Je conclus qu'il voulait retourner travailler parce que c'était nécessaire pour subvenir à ses besoins.

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

[52] Le prestataire n'a pas fait de démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

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

[53] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées plus haut. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁴.

[54] Comme je l'ai mentionné plus haut, pour trouver un emploi, le prestataire a fait les démarches suivantes : il a utilisé deux sites Web d'emplois, appelait et visitait les employeurs potentiels, et a posé sa candidature. Ces activités correspondent à celles que l'on trouve dans la liste réglementaire. Cependant, le prestataire a fourni la confirmation de seulement quatre demandes d'emploi depuis octobre 2020. Il a aussi attesté de son emploi saisonnier qu'il a décroché en juin 2021.

[55] Je comprends que le prestataire accordait la priorité à ses études. Il a mentionné qu'il avait tout de même des factures à payer, alors à titre d'étudiant, il essayait de trouver un emploi qui pouvait s'harmoniser avec son horaire de cours. Je ne peux pas affirmer toutefois que le prestataire ait démontré une constance dans sa recherche d'emploi.

[56] Le prestataire n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

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

[57] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[58] J'ai déjà décidé que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité. Dans ce cas-ci, la présence du prestataire à ses cours est une condition personnelle qui pourrait limiter indûment ses chances de retourner travailler. En accordant la priorité à ses études et en cherchant du travail seulement en dehors de son horaire de cours, le prestataire a limité le bassin d'emplois qui lui convenaient.

¹⁴ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

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

[59] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Le prestataire doit-il rembourser le trop-payé?

[60] Oui, le prestataire doit rembourser le trop-payé.

[61] Toute personne qui a touché des prestations auxquelles elle n'est pas admissible est tenue de rembourser la somme versée par la Commission¹⁵.

[62] Dans son avis d'appel, le prestataire demande pourquoi il doit rembourser un trop-payé de 15 677 \$. Il explique qu'il n'a pas pu travailler en raison des confinements liés à la pandémie.

[63] Le prestataire a affirmé qu'il avait reçu la Prestation canadienne d'urgence, après quoi il avait fait la transition vers les prestations d'assurance-emploi. Il a précisé avoir demandé des prestations d'assurance-emploi en octobre 2020 parce qu'il a été informé de le faire s'il avait encore besoin de prestations. Personne ne lui a dit qu'il ne devrait pas demander de prestations s'il était aux études.

[64] La Commission ne s'est pas penchée sur l'argument du prestataire à propos du trop-payé. Dans le dossier, elle a tout de même fourni un rapport de sommes versées en trop qui totalisent 15 677 \$.

[65] La loi prévoit qu'une personne est tenue de rembourser toute prestation à laquelle elle n'est pas admissible. Comme le prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour le travail, je suis d'avis qu'il doit rembourser le trop-payé.

[66] Comme le prestataire a demandé des prestations parce qu'il croyait y être admissible, il devrait demander à la Commission si c'est possible de défalquer (annuler)

¹⁵ Voir l'article 43(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

sa dette en raison d'un préjudice abusif¹⁶. Je n'ai pas le pouvoir de le faire moi-même. Le prestataire pourrait aussi demander un plan de remboursement ou toute autre mesure permettant d'alléger sa dette, en s'adressant au Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada au 1-866-864-5823.

Conclusion

[67] Le prestataire n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Il doit aussi rembourser le trop-payé.

[68] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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

¹⁶ L'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi* donne à la Commission un grand pouvoir pour défalquer un trop-payé lorsque son remboursement imposerait un préjudice abusif à la partie prestataire.