



[TRADUCTION]

Citation : *AF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 687

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

Décision

Partie appelante : A. F.

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 (456481) datée du 23 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : John Noonan

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 13 mai 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 18 mai 2022

Numéro de dossier : GE-22-945

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] A. F., l'appelante, a été avisée qu'à la suite d'une révision de son dossier, la Commission ne pouvait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi du 19 octobre 2020 au 30 avril 2021 et à compter du 7 septembre 2021 parce que l'appelante suivait un cours de formation de sa propre initiative et qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail. L'appelante affirme avoir cherché un emploi à temps partiel pendant ses études; toutefois, elle n'a pas été en mesure d'obtenir un emploi parce que les employeurs n'étaient pas disposés à tenir compte de son horaire de classe. Le Tribunal doit décider si l'appelante a prouvé sa disponibilité aux termes des articles 18 et 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des articles 9.001 et 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Questions en litige

[3] Question en litige n° 1 : L'appelante avait-elle le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait offert?

Question en litige n° 2 : L'appelante faisait-elle des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail?

Question en litige n° 3 : L'appelante a-t-elle établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

Analyse

[4] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées dans le document GD4 du dossier d'appel.

[5] On présume qu'une personne inscrite à une formation à temps plein n'est pas disponible pour travailler. Cette présomption de fait peut être réfutée (contredite) si l'on

prouve l'existence de circonstances exceptionnelles (**voir la décision Cyrenne, 2010 CAF 349**).

[6] La présomption s'applique à une personne qui n'est pas disponible pour travailler alors qu'elle suit un cours à temps plein de sa propre initiative. Pour réfuter la présomption, l'appelante doit démontrer que son intention première est d'accepter sur-le-champ un emploi convenable comme en témoignent ses démarches de recherche d'emploi, qu'elle est prête à prendre toutes les dispositions nécessaires ou qu'elle est disposée à abandonner son cours. Elle doit démontrer par ses actes que le cours passe au second plan et ne fait pas obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable.

[7] La personne qui suit un cours à temps plein sans qu'une autorité désignée par la Commission l'ait orientée vers ce cours doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Elle doit aussi répondre aux exigences de disponibilité au même titre que toutes les personnes qui demandent des prestations régulières d'assurance-emploi. Elle doit continuer à chercher un emploi et elle doit démontrer que les exigences du cours n'ont pas restreint sa disponibilité de façon à réduire de beaucoup ses chances de trouver un emploi.

[8] Les éléments suivants peuvent être pertinents lorsqu'on évalue la disponibilité pour le travail :

- a) les exigences relatives à la présence en classe;
- b) la volonté de la partie prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi;
- c) la question de savoir si la partie prestataire a déjà travaillé selon un horaire irrégulier;
- d) l'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient à la partie prestataire de travailler pendant ses études;

e) le coût financier de suivre le cours.

[9] Pour être considérée comme étant disponible pour travailler, une partie prestataire doit : 1) avoir le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert; 2) exprimer ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable; 3) ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Il faut considérer les trois éléments pour prendre une décision (**voir la décision *Faucher*, A-56-96 et A-57-96**).

Question en litige n° 1 : L'appelante avait-elle le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait offert?

[10] Non.

[11] Dans la présente affaire, d'après les déclarations et les observations de l'appelante, elle suivait un programme d'études à temps plein.

[12] Elle n'avait pas reçu l'approbation d'une autorité désignée pour participer à ce programme.

[13] L'appelante a déclaré et confirmé à l'audience qu'elle avait commencé sa formation à temps plein en tant qu'étudiante de troisième année au X de X en septembre 2021.

[14] L'appelante a affirmé qu'elle suit les cours en personne et qu'elle ne décide pas des heures. En plus du temps en classe, elle a dit qu'elle passe environ deux heures par jour à étudier.

[15] L'appelante affirme et a déclaré à l'audience qu'elle était disponible et qu'elle cherchait de 20 à 25 heures de travail à temps partiel par semaine et qu'elle avait présenté des demandes d'emploi. Cependant, la plupart des employeurs n'étaient pas disposés à tenir compte de son horaire scolaire. Elle a indiqué qu'elle suivait seulement de huit à dix heures de formation obligatoire les mardis, mercredis et vendredis, en plus du temps passé dans les laboratoires. Elle devait aussi assister à des conférences à

l'occasion. D'autres cours étaient accessibles en ligne pour qu'elle puisse les visionner au moment qui lui convenait. Elle n'était pas prête à travailler à temps plein ou à occuper un emploi qui empièterait sur son horaire de cours, ni à abandonner sa formation pour accepter du travail (voir la page GD3-39 du dossier d'appel).

[16] L'appelante affirme avoir fait preuve d'honnêteté dans sa demande et dans ses déclarations bihebdomadaires, et que l'approbation de ses prestations par la Commission n'était pas son erreur. Elle affirme qu'elle ne devrait pas être tenue responsable si des prestations lui ont été versées alors qu'elles n'auraient pas dû l'être.

[17] Ce processus cause beaucoup de stress et de difficultés financières, car on lui a refusé des prestations alors qu'elle essayait de poursuivre ses études.

[18] Cela dit, pour la période en question, rien ne prouve que l'appelante effectuait une recherche d'emploi exhaustive afin d'obtenir un emploi à temps plein. En fait, elle a déclaré qu'elle cherchait un emploi à temps partiel à l'extérieur de son horaire de cours.

[19] Bien que j'accepte qu'elle ait reçu l'approbation implicite de la Commission, on s'attendait à ce qu'elle effectue une recherche d'emploi complète, même si cela semblait futile.

[20] J'estime que la façon dont l'appelante a agi ne démontre pas qu'elle avait un désir sincère de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait offert pendant toute la durée des périodes en question.

Question en litige n° 2 : L'appelante faisait-elle des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail?

[21] Non.

[22] Encore une fois, rien ne prouve que l'appelante effectuait une recherche d'emploi exhaustive.

[23] Même si elle maintient qu'elle était disponible, pour être admissible au versement des prestations, elle doit quand même faire une recherche d'emploi raisonnable.

[24] Elle a donc limité sa recherche d'emploi à la recherche d'un emploi à temps partiel.

[25] Les activités de recherche d'emploi de l'appelante pendant les périodes en question ne peuvent pas être considérées comme une recherche d'emploi raisonnable et habituelle conformément à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[26] Je juge que l'appelante n'a pas démontré, pendant toute la durée de la présente procédure, qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

Question en litige n° 3 : L'appelante a-t-elle établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[27] Oui.

[28] L'appelante a déclaré qu'elle avait l'intention de terminer son cours et de ne pas retourner sur le marché du travail dès que possible, et compte tenu du fait qu'elle n'a pas effectué d'activités raisonnables de recherche d'emploi et qu'elle a investi 13 684 \$ dans son programme d'études, j'estime que cela concorde avec les faits portés à ma connaissance.

[29] Elle a confirmé qu'elle ne quitterait pas sa formation pour accepter un emploi à temps plein si cela entraînait en conflit avec son horaire de formation.

[30] L'appelante n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant son programme universitaire, car elle a déclaré qu'elle se concentrait sur ses études au lieu d'être disponible pour le travail. Elle a déclaré qu'elle n'était pas disponible pour travailler à temps plein et qu'elle était seulement disponible pour travailler en fonction de son horaire de cours. Elle n'a fourni aucune preuve de recherche d'emploi, si ce n'est pour dire qu'elle avait postulé de nombreux postes à temps partiel, mais qu'elle n'avait obtenu aucune réponse de la part d'employeurs éventuels. Postuler des emplois à temps partiel seulement ne peut pas être, et n'est pas, considéré comme une recherche d'emploi raisonnable et habituelle.

[31] Dans la présente affaire, comme l'appelante n'a pas suivi un cours d'instruction approuvé par une autorité désignée par la Commission, qu'elle a consacré plus de 25 heures par semaine à ses études et qu'elle a choisi de ne pas effectuer une recherche d'emploi raisonnable, je conclus qu'elle a établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[32] De plus, la Cour d'appel fédérale a confirmé qu'une prestataire qui limite sa disponibilité et qui est disponible pour travailler seulement en dehors de son horaire de cours n'a pas prouvé sa disponibilité pour le travail au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir les décisions *Duquet c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313 et *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40).

[33] Une simple déclaration de disponibilité de la part de la partie prestataire ne suffit pas à elle seule pour s'acquitter du fardeau de la preuve (**voir les décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations CUB 18828 et CUB 33717**).

[34] Même si j'appuie les efforts de l'appelante pour terminer ses études et ainsi trouver un emploi convenable, j'estime qu'elle n'a pas démontré l'existence de « circonstances exceptionnelles » qui viendraient réfuter la présomption de non-disponibilité pendant ses études à temps plein. Elle n'est donc pas admissible au versement de prestations du 19 octobre 2020 au 30 avril 2021 et à compter du 7 septembre 2021.

[35] Ni le Tribunal ni la Commission n'ont le pouvoir, discrétionnaire ou non, de déroger à des dispositions législatives et à des conditions qui sont claires et imposées par la *Loi sur l'assurance-emploi* et le *Règlement sur l'assurance-emploi*, pas même pour des raisons d'équité ou de compassion, des difficultés financières ou des circonstances atténuantes.

[36] La Commission reconnaît qu'en raison de la pandémie de COVID-19, certaines exigences liées à la disponibilité pour le travail pendant la participation à des programmes de formation ont été assouplies jusqu'en septembre 2021. Avant le 27 septembre 2020, la disponibilité d'une partie prestataire pour le travail aurait été

examinée par une représentante ou un représentant de la Commission lorsque la partie prestataire aurait déclaré qu'elle participait à un cours de formation ou d'instruction non recommandé. À compter du 27 septembre 2020, la disponibilité n'est plus examinée automatiquement quand une partie prestataire présente une demande de prestations, ou une déclaration bihebdomadaire de prestataire et déclare qu'elle suit une formation non recommandée, mais qu'elle est toujours disponible pour travailler, au besoin. Plutôt que d'être examinée par une agente ou un agent, la formation est autorisée automatiquement. Toutefois, la Commission a toujours le pouvoir d'examiner la disponibilité d'une partie prestataire et d'imposer une inadmissibilité rétroactive ou immédiate, s'il est établi que sa disponibilité pour le travail, comme l'exigent la loi et la jurisprudence établie, n'a pas été prouvée. Si une partie prestataire fait une déclaration ou fournit des renseignements qui mettent en doute sa disponibilité alors qu'elle suit un cours d'instruction non recommandé, la Commission peut, conformément à l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, « exiger qu'[elle] prouve qu'[elle] fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable ».

[37] Autrement dit, la Commission a choisi d'examiner la disponibilité de l'appelante après avoir approuvé sa demande et lui refuse maintenant des prestations en se fondant sur les mêmes renseignements honnêtes fournis par l'appelante dans sa demande. Pour ce faire, la Commission se fonde sur l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[38] En ce qui concerne la demande d'annulation du trop-payé (prestations versées en trop) de l'appelante, il s'agit d'une décision que seule la Commission peut prendre. Le Tribunal n'a pas le pouvoir de faire une telle chose.

[39] Le Tribunal peut toutefois commenter les circonstances ayant mené au trop-payé.

[40] ***Les caractéristiques communes que l'on retrouve dans les situations et les circonstances menant à l'annulation d'un trop-payé sont que la partie prestataire ne peut pas être tenue directement responsable des événements ayant mené au trop-payé. Autrement dit, la partie prestataire n'a joué aucun rôle dans les***

événements ou n'a exercé aucun contrôle réel sur ceux-ci, sauf pour demander et recevoir les prestations de bonne foi.

[41] Dans la présente affaire, la Commission a approuvé les prestations à l'aide des mêmes renseignements qu'elle utilise maintenant pour refuser et récupérer ces prestations. L'appelante n'a joué aucun rôle dans le processus d'approbation, car elle a répondu honnêtement et correctement aux questions qui lui ont été posées.

[42] Il est important de prévenir les situations où une partie prestataire est tenue de payer pour des erreurs ou des retards causés par la Commission, lorsque la situation échappe complètement au contrôle de la partie prestataire.

[43] Qu'il s'agisse d'une erreur ou du respect de la politique susmentionnée de la Commission, les décisions concernant l'approbation des prestations échappaient au contrôle de la prestataire et étaient entièrement entre les mains de la Commission.

[44] Les trop-payés qui surviennent lorsque la Commission ne rend pas de décision par rapport à une demande dans un délai raisonnable peuvent entraîner l'annulation d'une partie du trop-payé. Il s'agit de situations où une partie prestataire a fourni des renseignements, et avant que la Commission ne les traite, des prestations ont été versées par erreur. La partie du trop-payé qui n'aurait pas eu lieu, s'il n'y avait pas eu de retard, peut être annulée. Une erreur de la Commission se produit lorsque des prestations sont versées à tort parce que la Commission n'a pas traité la demande de façon appropriée (voir l'article 17.2.0 du Guide de la détermination de l'admissibilité). Cela peut se produire lorsque des renseignements au dossier sont ignorés par la Commission ou lorsque des erreurs se produisent dans le calcul d'un ou de plusieurs éléments de la demande (voir l'article 56(2)b)(i) du Règlement sur l'assurance-emploi).

[45] Dans la présente affaire, l'appelante a commencé son cours d'instruction en pleine connaissance de cause et avec le consentement implicite de la Commission. Celle-ci a versé des prestations en fonction de cette connaissance et de ce consentement, puis a attendu plus d'une année, soit jusqu'au 17 décembre 2021, pour

annuler l'approbation et demander à l'appelante de rembourser le trop-payé engagé. Le montant total du trop-payé a été versé en raison du retard de la Commission à examiner les renseignements qui lui ont été présentés à plusieurs reprises par l'appelante.

[46] C'est la Commission qui a le pouvoir de réduire ou d'annuler un trop-payé, mais cela ne se fait pas automatiquement. En effet, il faut présenter une demande à la Commission. Il faut préciser les répercussions qu'une telle dette aurait, et a, sur les finances de la partie prestataire, le stress lié à la dette et ce qui a entraîné celle-ci.

[47] La décision de la Commission à ce sujet ne peut pas faire l'objet d'un appel devant le Tribunal. Seule la décision de la Commission qui a engendré le trop-payé est assujettie à une révision aux termes de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La responsabilité qui revient aux parties prestataires de rembourser un trop-payé et les intérêts qui en découlent ne peut pas faire l'objet d'une révision parce qu'il ne s'agit pas de décisions rendues par la Commission. De plus, la responsabilité devient celle d'une « personne débitrice » plutôt que celle d'une « prestataire ». Le recours des parties prestataires à l'égard de telles questions consiste à demander un contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

[48] **Ce processus doit être amorcé par l'appelante, qui doit demander à la Commission d'annuler la dette.**

[49] Je n'ai pas le pouvoir de réduire ou d'annuler le trop-payé. Le Tribunal n'a pas la compétence nécessaire pour trancher de telles questions.

[50] L'appelante demande l'annulation du trop-payé. Je suis d'accord avec la position énoncée par la Commission et je note que, selon la loi, la décision de la Commission concernant l'annulation d'une somme due ne peut pas être portée en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. Par conséquent, je ne peux pas trancher les questions relatives à une demande d'annulation ou de réduction d'un trop-payé.

[51] La Cour fédérale du Canada a la compétence nécessaire pour instruire un appel portant sur l'annulation d'un trop-payé. Si l'appelante souhaite déposer un appel en ce sens, elle doit donc s'adresser à la Cour fédérale du Canada.

[52] Finalement, je ne vois rien au dossier qui laisse croire que la Commission a informé l'appelante au sujet du programme de remise de dette mis en place par l'Agence du revenu du Canada. Si le remboursement immédiat du trop-payé aux termes de l'article 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi* lui cause des difficultés financières, l'appelante 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. Il se pourrait qu'elle puisse prendre d'autres dispositions de remboursement en fonction de sa situation financière personnelle.

Conclusion

[53] Après avoir dûment tenu compte de toutes les circonstances, je conclus que l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler du 19 octobre 2020 au 30 avril 2021 et à compter du 7 septembre 2021. Par conséquent, l'appel concernant la disponibilité est rejeté.

John Noonan

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