



[TRADUCTION]

Citation : *MF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1302

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

Décision

Partie appelante : M. 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 (434676) datée du 24 septembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Leanne Bourassa

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date d'audience : Le 9 mars 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 29 mars 2022

Numéro de dossier : GE-22-408

Décision

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

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

Aperçu

[3] Le prestataire était étudiant et a reçu des prestations d'assurance-emploi de la relance économique [*sic*]. Lorsque ses prestations ont pris fin en octobre 2020, une demande de prestations régulières d'assurance-emploi a été automatiquement établie pour lui. En janvier 2021, le prestataire a demandé des prestations de nouveau, en pensant que s'il n'était pas admissible, il n'en recevrait tout simplement pas. Il a déclaré qu'il étudiait à temps plein.

[4] En août 2021, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 13 janvier 2021, parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Autrement dit, la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[5] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[6] Selon la Commission, le prestataire n'était pas disponible parce qu'il étudiait à temps plein. Il n'a pas démontré qu'il était disponible pendant ses études. Lorsque la Commission a réexaminé sa décision, elle l'a modifiée en déclarant que le prestataire n'était pas disponible du 10 janvier au 9 juillet 2021 et après le 6 septembre 2021.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a été honnête dans ses déclarations et qu'il avait besoin de travailler pendant ses études. À cause des confinements et des couvre-feux pendant la pandémie de COVID-19, il était difficile de trouver du travail. Il aurait accepté de ne pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il n'y était pas admissible. Mais comme il a reçu des prestations, sa situation actuelle est pire que s'il n'avait rien reçu.

Question en litige

[8] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

La Commission a-t-elle le pouvoir de vérifier l'admissibilité d'une partie prestataire aux prestations d'assurance-emploi?

– Pouvoir de la Commission de réexaminer ses décisions

[9] La loi dit expressément que la Commission a le pouvoir de vérifier qu'une partie prestataire inscrite à un programme d'études non dirigé (inscrite de sa propre initiative) est admissible aux prestations. Pour ce faire, elle exige la preuve que la partie prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour de sa période de prestations. Cette vérification peut avoir lieu à tout moment après le versement des prestations¹.

– La Commission a-t-elle exercé son pouvoir de façon judiciaire?

[10] L'article de loi qui permet à la Commission de vérifier l'admissibilité d'une partie prestataire qui est aux études précise que la Commission « peut » le faire. La loi ne dit pas que la Commission « doit » prendre cette mesure. En d'autres mots, la Commission choisit la façon dont elle exercera son pouvoir discrétionnaire à cet égard.

¹ Ce pouvoir, dont il est question dans la présente affaire, a été établi dans le cadre des mesures temporaires d'accès aux prestations que le gouvernement a mises en place afin d'aider la population canadienne pendant la pandémie de COVID-19. Voir l'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour en savoir plus.

[11] Selon la jurisprudence, on peut intervenir dans une décision de la Commission seulement s'il est démontré qu'elle n'a pas agi de façon judiciaire dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire².

[12] Agir de façon « non judiciaire » peut signifier agir de mauvaise foi, avec un objectif incorrect, de manière discriminatoire, en tenant compte de facteurs non pertinents ou en ignorant des facteurs pertinents³.

[13] J'estime que la Commission a tenu compte des facteurs pertinents lorsqu'elle a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour vérifier l'admissibilité du prestataire aux prestations. La Commission a vite entamé le versement des prestations au prestataire en appliquant les mesures temporaires mises en place pour faciliter l'accès aux prestations pendant la pandémie de COVID-19. Elle avait ensuite le pouvoir de réexaminer sa décision.

[14] L'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* est clair quant à l'admissibilité des personnes aux études⁴. Une partie prestataire n'est pas admissible aux prestations si elle est inscrite à un programme d'études vers lequel elle n'a pas été dirigée, à moins qu'elle prouve qu'elle est disponible pour travailler.

[15] La Commission s'est penchée sur les aspects suivants : le fait que le prestataire n'a pas été dirigé vers son cours, son horaire de cours, ses déclarations dans le questionnaire sur sa formation et ses déclarations selon lesquelles il n'était pas disponible pendant les heures de travail normales en raison de ses études et de son désir d'y accorder la priorité.

² Voir par exemple la décision *Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94.

³ Les décisions *Dunham*, A-708-95 et *Purcell*, A-694-94 de la Cour d'appel fédérale décrivent cette notion.

⁴ Même lorsqu'il n'est pas question des articles de loi relatifs aux mesures temporaires visant à faciliter l'accès aux prestations, toute personne inscrite à un programme de formation non dirigé peut être tenue de démontrer sa disponibilité pour éviter d'être déclarée inadmissible. La Commission a le pouvoir de réexaminer les demandes en vertu de l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Je ne vois aucune preuve que le prestataire a été traité de manière discriminatoire. Rien n'indique que son dossier a été traité différemment en raison de facteurs qui le visaient personnellement.

[17] Dans l'examen du dossier du prestataire, la Commission a exercé son pouvoir de façon judiciaire parce qu'elle a tenu compte de tous les éléments pertinents avant de rendre une décision, et n'a pas tenu compte des facteurs non pertinents.

[18] Je conclus que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a réexaminé sa décision initiale de verser des prestations au prestataire.

Disponibilité pour le travail

[19] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre sa disponibilité pour le travail. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Il doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[20] 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 convenable⁵. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables⁶ ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[21] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi 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 convenable⁷. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁸. Je vais examiner ces éléments plus loin.

⁵ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

[23] 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 travailler⁹. C'est 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.

[24] Une nouvelle disposition temporaire de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'une partie prestataire inscrite à un programme d'études à temps plein ne peut pas recevoir de prestations, à moins qu'elle prouve qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin¹⁰. C'est différent de présumer qu'elle n'est pas disponible. Une partie prestataire aux études à temps plein n'a pas à réfuter une présomption; elle n'a qu'à prouver sa disponibilité comme toute autre partie prestataire. Puisque la Commission a vérifié l'admissibilité du prestataire en vertu de cette disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi*, je vais seulement évaluer si le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[25] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une partie prestataire doit prouver que ses démarches de recherche d'emploi étaient habituelles et raisonnables¹¹.

[26] Le droit énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables¹². Je dois regarder si elles étaient soutenues et si elles visaient l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹⁰ Il s'agit de l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[27] Je dois 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, comme¹³ :

- communiquer avec des employeurs éventuels;
- postuler des emplois;
- participer à des entrevues.

[28] Selon la Commission, les démarches du prestataire n'étaient pas suffisantes pour trouver du travail. Il a simplement déclaré qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles et qu'il ne pouvait pas travailler du lundi au vendredi parce qu'il était occupé à étudier.

[29] Le prestataire n'est pas d'accord. Il cherchait un emploi, mais la pandémie de COVID-19 et toutes ses restrictions, comme les couvre-feux, ont fait que les possibilités étaient limitées. Il a fini par décrocher un emploi comme barman grâce à une connaissance, mais c'était loin du centre-ville de Montréal, où il vivait et étudiait. Selon le prestataire, ses démarches étaient suffisantes pour démontrer qu'elle était disponible pour travailler.

[30] Je juge que le prestataire n'a pas démontré qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Je peux croire qu'il cherchait du travail, mais il n'a fourni aucune preuve d'entreprises qu'il a approchées, d'emplois qu'il a envisagés, de demandes qu'il aurait présentées ou de personnes à qui il aurait parlé d'emplois. Il affirme qu'il aurait normalement pu travailler en dehors de son horaire de cours, mais que les restrictions de la COVID-19 ont rendu sa recherche d'emploi impossible. En réalité, il n'a pas démontré qu'il menait des activités de recherche d'emploi, alors je ne peux pas savoir si les restrictions ont vraiment nui à ses démarches pour trouver un emploi.

[31] Somme toute, le prestataire n'a pas démontré que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

¹³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[32] Je dois vérifier si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁴. La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner. Le prestataire doit donc prouver les trois choses suivantes¹⁵ :

- a) Il voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire beaucoup trop) ses chances de retourner travailler.

[33] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹⁶.

– Vouloir retourner travailler

[34] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.

[35] Premièrement, il figurait sur une liste et faisait des quarts de travail à titre d'aide à l'intégration au centre de services scolaire de X, même pendant ses études à temps plein. Il a expliqué qu'il continuait de travailler, mais que les heures de travail pour le personnel suppléant avaient beaucoup diminué.

[36] Deuxièmement, le prestataire a ajouté qu'il cherchait toujours du travail pour pouvoir payer ses factures. Il a expliqué qu'il avait toujours travaillé pendant ses études et autant qu'il le pouvait en été.

¹⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

¹⁶ Deux décisions de la jurisprudence traitent de cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[37] Cependant, le fait de se dire prêt à travailler n'est pas suffisant pour satisfaire au prochain critère, qui est de démontrer ce désir de retourner travailler en faisant des démarches pour trouver un emploi convenable. Je vais analyser si le prestataire répond à ce critère.

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

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

[39] Pour tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi mentionnée plus haut. La liste me sert seulement de référence¹⁷.

[40] Dans le cadre de sa recherche d'emploi, le prestataire a entre autres parlé à son entourage et cherché du travail qu'il pourrait faire en dehors de son horaire de cours. C'est ce que j'ai expliqué plus haut, lorsque j'ai vérifié si le prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables.

[41] Ses démarches n'ont pas été suffisantes pour satisfaire à ce deuxième critère. En fait, le prestataire n'a fourni aucun exemple d'emploi qu'il aurait pu postuler. Lorsque je lui ai posé des questions précises sur sa recherche d'emploi, il a dit que sa priorité absolue était ses études et que, jusqu'à la fin de la pandémie, il se concentrerait sur celles-ci. Il a tout de même dit qu'il pouvait travailler davantage parce que ses cours étaient en ligne, mais rien ne me prouve qu'il a cherché un emploi activement.

[42] Enfin, lorsque le prestataire a rempli le questionnaire sur sa formation en janvier 2021, il a clairement répondu qu'il n'avait fait aucune démarche pour trouver du travail depuis le début de son cours ou de son programme ou depuis qu'il était sans emploi. Il a écrit qu'il a reçu des offres d'emploi à temps plein, mais que cela aurait nui à ses études.

¹⁷ Je ne suis pas obligée de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

[43] Cette déclaration et son témoignage me portent à croire que le prestataire ne cherchait pas un emploi activement. Il a aussi établi une condition personnelle qui a pu limiter ses chances de retourner travailler.

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

[44] Le prestataire a bel et bien établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[45] Le prestataire affirme que ce n'est pas le cas parce que son horaire de cours lui aurait permis de travailler presque à temps plein. Il avait déjà travaillé à temps partiel pendant ses études, mais n'avait pas un horaire normal du lundi au vendredi.

[46] La Commission soutient que le prestataire limitait sa disponibilité à du travail qui avait lieu en dehors de son horaire de cours et seulement certains jours de la semaine. Il n'était pas prêt à abandonner ses cours pour accepter un emploi sans restrictions.

[47] Je conclus que le prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter ses chances de retourner travailler.

[48] Le prestataire a expliqué que même s'il se concentrait sur ses cours, il était toujours en mesure de travailler la semaine et la fin de semaine. Sans les restrictions de la pandémie, il aurait pu faire 40 heures de travail en dehors de ses cours. Grâce à ses cours en ligne et enregistrés, il pouvait étudier en soirée.

[49] En janvier 2021, le prestataire a rempli un questionnaire sur sa formation. Il a déclaré qu'il consacrait 25 heures ou plus par semaine à ses études. Il était obligé d'assister à des cours à heures fixes. Lorsqu'on lui a demandé s'il était disponible pour travailler et capable de le faire dans des conditions identiques sinon meilleures qu'avant, il a dit que ce n'était pas le cas parce que, pour obtenir une moyenne générale permettant d'accéder aux études supérieures, il devait consacrer à ses études le temps qu'il aurait passé à travailler et s'assurer de bien faire ses travaux universitaires.

[50] Comme je l'ai mentionné plus haut, le prestataire a aussi écrit qu'il n'avait pas cherché de travail et qu'il avait eu des offres d'emploi à temps plein, mais qu'elles auraient nui à ses études. Cette déclaration concorde avec son témoignage selon lequel ses études étaient sa priorité.

[51] Le fait d'accorder la priorité aux études plutôt qu'au travail est une excellente idée, mais elle a pour effet de limiter le nombre d'emplois disponibles. Je conviens que les restrictions pendant la pandémie ont pu empêcher le prestataire de trouver un emploi. Toutefois, j'estime que son choix de travailler seulement en dehors de son horaire de cours est une condition qu'il a lui-même établie et qui a restreint ses chances de trouver un emploi.

– **Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin?**

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

[53] La Commission a décidé de rendre le prestataire rétroactivement inadmissible malgré qu'il a reçu plusieurs mois de prestations. Je comprends que cette décision l'a mis dans une situation financière pire que s'il n'avait jamais reçu de prestations. Le fait que le prestataire a demandé expressément au personnel de la Commission de confirmer qu'il avait droit aux prestations rend la situation encore plus frustrante. Même si je crois que les restrictions pendant la pandémie ont compliqué sa recherche d'emploi, j'estime également que la confirmation de la Commission a donné au prestataire un faux sentiment de sécurité quant à son admissibilité aux prestations.

[54] Malgré ces facteurs et ma grande sensibilité face à la situation du prestataire, je n'ai pas le pouvoir de rendre une décision contraire à la loi. Dans tous les cas, pour être admissible aux prestations, la partie prestataire doit prouver sa disponibilité en démontrant qu'elle cherchait un emploi. Dans le cas présent, le prestataire ne l'a pas fait. La loi permet à la Commission de vérifier l'admissibilité de toute partie prestataire. Je ne peux pas modifier sa décision.

Conclusion

[55] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Leanne Bourassa

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