



[TRADUCTION]

Citation : *JS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1234

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

Décision

Appelante : J. S.
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 (451822) datée du 19 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Leanne Bourassa
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 8 mars 2022
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 22 mars 2022
Numéro de dossier : GE-22-403

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec la prestataire.

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

Aperçu

[3] La prestataire a été mise à pied de son emploi. Après quelques mois à chercher un emploi, elle a appris que le programme de diplôme qu'elle avait commencé, mais qu'elle n'avait pas terminé, offrait des cours entièrement en ligne. Elle a commencé ses cours en janvier 2021 et a continué de demander des prestations régulières d'assurance-emploi. Elle a déclaré qu'elle était aux études. Lorsque ses prestations ont diminué, elle a communiqué avec Service Canada et on lui a dit de noter dans ses rapports qu'elle était « disponible » pour travailler malgré ses études.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé en novembre 2021 que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 19 janvier 2021 au 31 décembre 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. La prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. La prestataire doit donc chercher un emploi.

[5] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études. La prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, elle doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire qu'elle était disponible pour travailler.

[6] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible parce qu'elle était aux études à temps plein.

[7] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle a déclaré honnêtement quels étaient ses renseignements scolaires et qu'elle a reçu des prestations, de sorte qu'elle devait y avoir droit. Elle a déposé ses rapports comme l'agent de service lui a dit de le faire et elle ne devrait pas payer de pénalité pour les erreurs de la Commission.

J'accepterai les documents envoyés après l'audience

[8] Au cours de l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle cherchait un emploi, mais que la Commission ne lui avait jamais demandé de fournir un rapport de recherche d'emploi. Elle dit avoir une liste qui montrerait ses démarches. Je lui ai accordé cinq jours pour soumettre la liste et la prestataire l'a envoyée au Tribunal. J'ai offert à la Commission la possibilité de répondre au document, mais elle n'a fourni aucun autre commentaire.

[9] J'ai décidé d'accepter ce document envoyé après l'audience. Étant donné que les démarches d'une prestataire pour trouver un emploi sont pertinentes en ce qui concerne le critère de disponibilité et que le document montre ses activités de recherche d'emploi, elles sont pertinentes en l'espèce.

Question en litige

[10] La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

Questions préliminaires

- ***Aucune pénalité n'a été imposée à la prestataire***

[11] Dans ses observations au Tribunal, la prestataire a fait valoir qu'une sanction peut être retirée si elle a été imposée en raison d'une erreur. Elle se reporte à l'article 41 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

[12] L'article 41 de la *Loi* traite des situations dans lesquelles un ou une prestataire se voit imposer une pénalité. Cette situation diffère d'une demande de remboursement des prestations que vous avez reçues et auxquelles vous n'aviez pas droit. En l'espèce,

on a seulement demandé à la prestataire de rembourser les prestations auxquelles elle n'aurait pas droit, selon la Commission, parce que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Rien ne prouve qu'une pénalité lui a été imposée.

[13] Comme aucune pénalité n'a été infligée à la prestataire, il n'y a aucune pénalité à retirer. L'article 41 de la *Loi* ne s'applique donc pas en l'espèce.

- ***La Commission est la seule partie qui peut décider de défalquer une créance***

[14] Au cours de l'audience, la prestataire a mentionné que la Commission avait le droit d'annuler une créance découlant d'un trop-payé si elle est irrécouvrable ou si elle causait une contrainte excessive¹. C'est ce qu'on appelle une défalcation.

[15] La question à trancher dans la décision de réexamen devant le Tribunal n'est pas fondée sur une demande de défalcation. Si la prestataire veut le demander, elle devrait s'adresser à la Commission. Seule la Commission peut décider de défalquer un trop-payé et la loi ne permet pas au Tribunal de réviser une telle décision².

[16] En d'autres termes, si je décide que la prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant ses études et qu'elle a été exclue du bénéfice des prestations, je ne possède pas le pouvoir d'annuler une créance en raison d'un trop-payé. Je n'examinerai donc pas pourquoi une dette devrait être annulée.

- ***La Commission avait-elle le pouvoir de réviser le droit de la prestataire à des prestations d'assurance-emploi?***

[17] La décision de révision de la Commission porte sur la question de la disponibilité de la prestataire à travailler. La prestataire a dit au Tribunal que sa demande était ouverte et honnête au sujet de ses études, de sorte que la Commission n'aurait pas dû lui verser des prestations si elle n'y avait pas droit. Elle estime que la situation découle de la négligence et d'erreurs de la Commission. Lui demander de rembourser l'argent qui lui a été versé en raison d'erreurs de la Commission est malveillant.

¹ Elle a fait mention de l'article 153.1306(1)(f) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

² Cela est prévu à l'art 153.1307 de la *Loi*.

[18] Je dois examiner la disponibilité de la prestataire pour travailler. Je commencerai cependant par expliquer pourquoi la Commission a le pouvoir de réviser la demande de la prestataire.

Le pouvoir de la Commission de réviser ses décisions

[19] La Commission dispose de vastes pouvoirs en vertu de la loi pour revoir ses décisions concernant les prestations d'assurance-emploi³. Elle doit respecter certains délais à cet égard. Habituellement, elle dispose d'un maximum de trois ans pour revenir en arrière et revoir des décisions⁴. Si la Commission conclut qu'elle a versé des prestations auxquelles un ou une prestataire n'avait pas droit, elle lui demande de les rembourser⁵.

[20] La loi confère expressément à la Commission le pouvoir de revoir la disponibilité pour travailler des étudiantes et des étudiants. La Commission peut le faire, même si des prestations d'assurance-emploi ont déjà été versées⁶.

[21] La prestataire a témoigné qu'elle avait fourni à la Commission des renseignements sur ses études lorsqu'elle a rempli plusieurs questionnaires de formation. Elle avait rempli ses rapports bimensuels de la façon dont un agent de Service Canada lui avait dit. Même si la Commission possédait des renseignements sur ses études, elle lui a versé des prestations, puis a attendu plusieurs mois pour revoir sa demande.

[22] D'après la preuve, je constate que la Commission a révisé les demandes de prestations de la prestataire, a pris une décision, a calculé le trop-payé et l'a informée

³ L'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi* confère ce pouvoir. Cette disposition permet à la Commission de revoir rétroactivement une demande de prestations et de prendre une nouvelle décision de sa propre initiative au sujet du droit à des prestations. Elle peut retirer les approbations antérieures et exiger des prestataires qu'ils ou elles remboursent ce qui avait été validement payé en fonction d'une approbation antérieure. Elle peut le faire d'ici trois ou six ans. Il est question de ce pouvoir *dans Briere c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-637-86.

⁴ Cette échéance est énoncée à l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon cette disposition, la Commission dispose de 36 mois, ce qui a également été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Laforest*, A-607-87.

⁵ Voir l'article 52(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

de la décision et du trop-payé dans les 36 mois suivant la date à laquelle elle a initialement versé les prestations.

[23] Le 19 novembre 2021, la Commission a écrit à la prestataire pour lui dire qu'elle est en mesure de lui verser des prestations du 19 janvier 2021 au 31 décembre 2021 et qu'elle devrait rembourser les prestations qu'elle avait déjà reçues. La Commission respectait son échéancier pour effectuer une révision rétroactive du droit à des prestations de la prestataire. Je conclus donc que la Commission a utilisé son pouvoir de révision rétroactive du droit de la prestataire à des prestations d'assurance-emploi d'une manière qui respecte le pouvoir qui lui est conféré par la loi.

[24] Je conclus que la loi confère clairement à la Commission le pouvoir de rendre une décision rétroactive concernant la disponibilité d'une prestataire pour travailler pendant ses études à temps plein. Cette révision peut conclure qu'un ou une prestataire qui a reçu des prestations n'y avait pas droit.

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

[25] Les articles de la loi permettant à la Commission d'examiner de nouveau une demande de prestations ou la disponibilité d'un ou d'une prestataire prévoient que la Commission peut réexaminer la demande. La loi ne dit pas que la Commission est tenue de prendre cette mesure.

[26] Puisque la Commission a le choix d'examiner le droit à des prestations d'un ou d'une prestataire, la décision de le faire est discrétionnaire. Selon la jurisprudence, la décision de la Commission ne peut être entravée que s'il est démontré que la Commission n'a pas agi de façon judiciaire dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire⁷.

⁷ Voir par exemple la décision *Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94.

[27] Agir de façon « non judiciaire » peut signifier agir de mauvaise foi, avec un objectif incorrect, tenir compte de facteurs non pertinents, ne pas tenir compte des facteurs pertinents ou agir de manière discriminatoire⁸.

[28] Je conclus que la Commission a tenu compte de facteurs pertinents lorsqu'elle a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour examiner à nouveau sa décision antérieure de verser des prestations à la prestataire. La Commission a payé rapidement la prestataire en vertu de mesures temporaires mises en place pour faciliter l'accès aux prestations pendant la pandémie de COVID-19. Elle avait alors le pouvoir de réviser cette décision.

[29] Toutefois, l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et même les articles de la loi qui ne sont pas liés aux mesures temporaires sont clairs à ce sujet. Un prestataire n'a pas droit à des prestations lorsqu'il étudie à temps plein, sauf s'il réfute la présomption de non-disponibilité et satisfait à l'obligation de chercher du travail. Ce n'est pas le cas de la prestataire.

[30] La Commission a tenu compte des aspects suivants : l'horaire de cours de la prestataire, ses déclarations dans ses questionnaires de formation, ses déclarations selon lesquelles elle ne cherchait que du travail à temps partiel et à exécuter à domicile, en fonction de son horaire scolaire.

[31] Je ne vois aucune preuve que la prestataire a été traitée de manière discriminatoire. Il n'y a aucune preuve que son cas particulier a fait l'objet d'un traitement distinct en raison de facteurs liés à elle personnellement.

[32] Lorsque la Commission a procédé à un nouvel examen de la disponibilité pour travailler de la prestataire, elle n'a pas tenu compte du fait qu'une pénalité pourrait être retirée si elle a été infligée en raison d'une erreur, ce qui était approprié parce qu'aucune pénalité n'avait été imposée à la prestataire.

⁸ La Cour d'appel fédérale énonce ces éléments dans les décisions Dunham, A-708-95, et Purcell, A-694-94.

[33] La prestataire a mentionné dans son avis d'appel que ses déclarations étaient fondées sur des renseignements erronés fournis par l'agent de l'assurance-emploi. La Commission n'a pas fondé sa décision uniquement sur les déclarations bimensuelles de la prestataire. Leur décision était plutôt fondée sur les renseignements fournis par la prestataire dans ses questionnaires de formation et sur les présomptions juridiques selon lesquelles les étudiants à temps plein n'étaient pas disponibles pour travailler. Les déclarations de la prestataire concordaient avec ce qu'elle avait inscrit dans les questionnaires de formation. Je ne vois aucune preuve qu'elle a été pénalisée en raison de la façon dont elle a rempli ses déclarations.

[34] En examinant de nouveau le cas de la prestataire, la Commission a exercé son pouvoir de façon judiciaire parce qu'elle a tenu compte de tous les éléments pertinents avant de prendre une décision et qu'elle n'a pas tenu compte de facteurs non pertinents.

[35] Je conclus que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a examiné sa décision antérieure de verser des prestations à la prestataire.

Disponibilité pour travailler

[36] Deux dispositions différentes de la loi exigent que la prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible en vertu de ces deux articles.

- ***La prestataire n'était pas inadmissible en vertu de l'article 50(8) de la Loi sur l'assurance-emploi***

[37] Dans ses observations, la Commission déclare qu'elle a exclu la prestataire en vertu de l'article 50(8) de la *Loi*. Cet article porte sur le défaut de la personne de prouver à la Commission qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable⁹.

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

[38] En examinant la preuve, je n'ai vu aucune demande de la Commission à la prestataire pour prouver qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. La prestataire a témoigné que la Commission n'avait pas demandé de rapport de recherche d'emploi.

[39] La Commission affirme qu'elle n'a pas demandé de recherche d'emploi puisque, pendant que la prestataire s'adressait à la Commission, la prestataire avait confirmé sa participation à temps plein aux cours et qu'elle cherchait seulement des emplois à temps partiel parce que la plupart des emplois disponibles entraient en conflit avec son horaire scolaire.

[40] Dans le contexte de la conversation, cela ne semble rien de plus qu'une confirmation de la présomption de la Commission selon laquelle la prestataire limitait sa recherche d'emplois qui correspondaient à son horaire scolaire. Une demande de recherche d'emploi doit être plus précise. Elle doit inclure ce que la prestataire devrait fournir à la Commission pour qu'elle soit satisfaisante.

[41] Je conclus en outre que la Commission n'a pas présenté d'observations détaillées sur la façon dont la prestataire ne lui a pas prouvé qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables. La Commission n'a fait que résumer ce que dit la loi à l'article 50(8) de la *Loi* et ce qu'elle dit au sujet des démarches habituelles et raisonnables.

[42] Compte tenu de l'absence de preuve selon laquelle la Commission a demandé à la prestataire de prouver ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en vertu de l'article 50(8) de la *Loi*, la Commission n'a pas exclu la prestataire du bénéfice des prestations en vertu de cette disposition. Par conséquent, ce n'est pas quelque chose dont je dois tenir compte.

- ***La prestataire a été rendue inadmissible en application de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'assurance-emploi***

[43] La *Loi* dispose qu'un prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. La jurisprudence énumère trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens¹¹. Je vais examiner ces facteurs ci-après.

[44] De plus, la Cour d'appel fédérale a affirmé que les prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler¹². C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, nous pouvons supposer que les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve démontre qu'ils sont aux études à temps plein.

[45] Je commencerai par examiner si je peux présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, j'examinerai si elle était disponible en fonction des trois facteurs énoncés dans la jurisprudence en matière de disponibilité.

Présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein

[46] La présomption selon laquelle les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler ne s'applique qu'aux étudiants à temps plein.

- ***La prestataire ne conteste pas qu'elle était une étudiante à temps plein***

[47] La prestataire n'a pas soutenu qu'elle n'était pas une étudiante à temps plein. D'après la preuve, notamment les questionnaires de formation qu'elle dit avoir remplis en fournissant des réponses véridiques, je constate que la prestataire a dit qu'elle étudiait à temps plein.

[48] Je conclus que la prestataire fréquentait l'école à temps plein. La présomption s'appliquerait donc à elle.

¹⁰ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

¹¹ Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹² Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

– **La prestataire est étudiante à temps plein sans circonstances exceptionnelles**

[49] La prestataire est étudiante à temps plein. Cependant, la présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut démontrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

[50] La prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a déjà travaillé à temps plein pendant ses études¹³. Elle peut aussi établir l'existence de circonstances exceptionnelles dans son cas¹⁴.

[51] La prestataire affirme qu'elle se trouvait dans une position unique parce que son programme était entièrement en ligne et parce que le travail qu'elle cherchait devrait pouvoir être effectué de la maison. Ses études ne l'empêchaient pas d'être disponible pour travailler. Elle cherchait un emploi qu'elle pouvait occuper pendant ses études et du travail qu'elle pouvait effectuer tout en suivant des cours magistraux.

[52] La Commission affirme que la prestataire n'a pas réfuté la présomption parce qu'elle a déclaré à plusieurs reprises dans ses questionnaires sa disponibilité partielle en dehors de l'horaire de ses cours et sa préférence pour les cours plutôt que pour un emploi à temps plein.

[53] Je conclus que la prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[54] La prestataire n'a pas démontré qu'elle travaillait à temps plein pendant ses études. Elle ne m'a pas non plus convaincue que des circonstances exceptionnelles s'appliquaient à elle.

[55] Bien que j'admetsse que le programme scolaire de la prestataire était entièrement en ligne, ce n'est pas exceptionnel. Elle suivait encore cinq cours et des travaux à l'extérieur de la classe. Certaines de ses conférences étaient à heure fixe et il fallait y

¹³ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁴ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

assister. Elle l'a signalé dans ses questionnaires de formation. Elle affirme en outre qu'elle demeurerait disponible pour l'école de 9 h à 17 h tous les jours.

[56] Je comprends également que la prestataire cherchait un emploi qu'elle pouvait occuper de la maison pour pouvoir travailler pendant ses études. Ce n'est pas non plus quelque chose qui lui serait propre. Sa volonté de travailler pendant ses études n'est pas exceptionnelle.

[57] La prestataire m'a demandé d'examiner une décision d'un autre membre du Tribunal qui a conclu que la prestataire avait fait preuve de circonstances exceptionnelles, notamment parce qu'elle apprenait à distance et qu'elle était enregistrée¹⁵.

[58] Bien que je ne sois pas liée par cette décision, je l'ai examinée et prise en compte à titre indicatif. Je conclus qu'elle diffère du cas de la prestataire de deux façons clés : Premièrement, dans ce cas, la prestataire modifierait son horaire de classe en fonction des besoins de son employeur. En l'espèce, la prestataire aurait fait le contraire, c'est-à-dire qu'elle aurait modifié son horaire de travail en fonction de son horaire scolaire. Elle a indiqué dans ses questionnaires de formation qu'elle n'était pas en mesure de travailler de 9 h à 17 h parce que c'est à ce moment qu'elle suit ses cours. Cela montre que ses études constituent sa priorité.

[59] Deuxièmement, dans l'autre cas, le membre du Tribunal a noté que la prestataire avait déjà travaillé pendant ses études. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Je n'ai donc aucune preuve démontrant que la prestataire était habituée à travailler des heures irrégulières pendant ses études¹⁶.

¹⁵ *A.P. c C.E.I.C*, 2021 TSS 690.

¹⁶ La prestataire m'a également demandé d'examiner la décision du Tribunal intitulée *W.P. c C.E.I.C*, 2021 TSS 803. J'ai examiné cette décision et je note qu'elle a été infirmée par la division d'appel du Tribunal (*W.P. c C.E.I.C*, 2021 TSS 802). La division d'appel a conclu que, contrairement à la décision de la division générale, la prestataire n'était pas disponible et était incapable de trouver un emploi pendant qu'elle suivait un cours de formation.

[60] La prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler.

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

[61] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore indiqué comment la présomption et les articles de la loi traitant de la disponibilité sont liés entre eux. Comme ce n'est pas clair, je vais continuer de trancher à la lumière des articles de la loi portant sur la disponibilité, même si j'ai déjà conclu que la prestataire est présumée non disponible.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[62] Je dois décider si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁷. La jurisprudence énonce trois facteurs dont je dois tenir compte pour trancher cette question. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁸ :

- a) Elle voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
- b) Elle a déployé des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

[63] Lorsque j'examine chacun de ces facteurs, je dois tenir compte de l'attitude et de la conduite de la prestataire¹⁹.

– ***Désir de retourner au travail***

[64] La prestataire a démontré qu'elle voulait reprendre le travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

¹⁷ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹⁸ Ces trois critères sont énoncés dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ces trois éléments ont été reformulés en langage simple dans la présente décision.

¹⁹ Cette exigence est énoncée dans deux décisions tirées de la jurisprudence. Ces décisions sont les arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92; et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[65] Elle a déclaré que la raison pour laquelle elle retournait aux études était l'amélioration de ses perspectives d'emploi. Le fait que le programme était entièrement en ligne l'attirait parce qu'elle pouvait aller à l'école tout en continuant à travailler de la maison.

[66] La prestataire a également témoigné qu'elle avait fait environ un an et demi de son programme de diplôme il y a quelque temps. Elle avait arrêté parce qu'elle avait accepté un emploi. Si elle n'avait pas perdu son emploi, elle travaillerait encore.

[67] Je conclus que la prestataire voulait retourner au travail. Cependant, pour satisfaire à la prochaine partie du critère, elle doit avoir démontré ce désir en déployant des efforts pour trouver un emploi convenable.

– ***Efforts pour trouver un emploi convenable***

[68] La prestataire n'a pas fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[69] Les efforts de la prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient : faire examiner son curriculum vitæ par des professionnels, s'abonner à des banques d'emplois et à des sites d'emploi en ligne, assister à des événements de réseautage, essayer de rencontrer des gens d'une firme de services professionnels, postuler un emploi et passer des entrevues.

[70] La prestataire a été directe et honnête lorsqu'elle a décrit ses démarches de recherche d'emploi. Elle explique qu'elle cherchait des emplois dans le domaine du marketing, dans lequel elle travaillait, mais que c'était difficile parce que la plupart de ces emplois demandaient un grade ou un diplôme qu'elle n'avait pas.

[71] Malheureusement, les renseignements sur la recherche d'emploi que la prestataire a soumis ne montrent pas de nombreuses demandes d'emploi. Pour la période comprise entre janvier et décembre 2021, le rapport d'emploi indique que seulement quatre demandes d'emploi ont été présentées.

[72] Les renseignements sur la recherche d'emploi montrent que la prestataire a passé de cinq à sept entrevues d'emploi au cours de la période. Toutefois, je note qu'il semble s'agir d'emplois dans des cabinets d'avocats. La prestataire a étudié dans le domaine des services juridiques, mais elle n'avait pas terminé ses études. Cela ne correspond pas à la déclaration de la prestataire selon laquelle elle cherchait des postes en marketing.

[73] De plus, la prestataire a déclaré qu'elle avait de la difficulté à trouver un emploi qui nécessitait un grade ou un diplôme. Je conclus que la recherche d'emplois dans les domaines du marketing ou du droit alors qu'elle n'avait pas encore de grade ou de diplôme ne démontre pas que la prestataire cherchait des emplois convenables.

[74] La prestataire a dit à l'audience qu'après un certain temps, elle a commencé à chercher d'autres types d'emplois. Elle a décidé qu'elle devrait envisager un changement de stratégie parce que les emplois qu'elle examinait n'étaient pas considérés comme essentiels, de sorte qu'ils étaient moins nombreux à être disponibles en raison de la pandémie de COVID-19. Cela n'est toutefois pas étayé par son rapport de recherche d'emploi.

[75] Bien que la prestataire ait pu faire plus de démarches de recherche d'emploi que ce que je peux voir dans son rapport de recherche d'emploi, pour satisfaire au critère, elle aurait quand même dû chercher un emploi sans établir de conditions personnelles qui auraient limité ses chances de trouver un emploi convenable. Je vais étudier la question maintenant.

– ***Limitier indûment les chances de retourner au travail***

[76] La prestataire a établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[77] La prestataire affirme qu'elle ne l'a pas fait parce que son programme était en ligne et qu'elle aurait pu travailler à distance tout en suivant ses conférences. Elle pensait pouvoir travailler de la maison, faire des études et travailler à peu près en même temps.

[78] La Commission affirme que la prestataire a déclaré à plusieurs reprises dans ses questionnaires sa disponibilité partielle en dehors de l'horaire de ses cours et sa préférence pour les cours plutôt que pour un emploi à temps plein.

[79] Je conclus que la prestataire a effectivement limité ses chances de reprendre le travail pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle se limitait à des emplois qui pouvaient correspondre à ses études. Deuxièmement, elle s'attendait à trouver un emploi qu'elle aurait pu occuper de la maison. Finalement, comme elle vivait avec une personne plus âgée, elle évitait des emplois qui auraient augmenté son exposition à la COVID-19.

[80] La prestataire insiste pour dire qu'elle pourrait travailler pendant ses études à temps plein. Toutefois, dans ses trois questionnaires de formation et dans sa discussion avec la Commission, elle a dit qu'elle ne pouvait pas travailler les mêmes heures qu'auparavant parce que tous ses cours avaient lieu entre 9 h et 17 h. Dans sa discussion avec la Commission, elle a expressément mentionné qu'elle cherchait du travail à temps partiel. Elle a dit à la Commission qu'elle ne pouvait occuper un emploi de 9 h à 17 h en raison de son horaire scolaire. Cela montre qu'elle limitait sa recherche d'emploi à des emplois qui pouvaient être occupés en dehors des heures de classe.

[81] Dans ses questionnaires de formation, on a également demandé à la prestataire ce qu'elle ferait si elle trouvait un emploi à temps plein entrant en conflit avec son cours ou son programme. La prestataire n'a jamais répondu qu'elle abandonnerait son cours pour accepter l'emploi. Elle terminerait plutôt son programme ou accepterait l'emploi tant qu'elle pourrait en retarder le début pour lui permettre de terminer le programme. C'est une condition qui aurait limité les emplois disponibles.

[82] J'ai interrogé la prestataire au sujet de ses questionnaires de formation et elle a répondu qu'elle aurait mentionné qu'elle pouvait travailler n'importe quand, mais qu'aucun espace sur le formulaire ne permettait de le faire. Elle l'a rempli du mieux qu'elle le pouvait. Elle s'attendait à trouver un emploi en marketing qu'elle pourrait occuper de la maison.

[83] La recherche d'un emploi qui pourrait être occupé de la maison ou même partiellement à distance limiterait les chances de la prestataire de reprendre le travail. Je comprends que son objectif consistait à travailler et à terminer son programme. Cependant, il serait plus difficile de trouver des emplois qui lui permettraient d'adapter son temps de travail à son horaire scolaire.

[84] Enfin, j'ai demandé à la prestataire si elle avait envisagé des emplois à l'extérieur de la sphère professionnelle. Elle a envisagé des emplois dans le commerce de détail, mais elle a décidé de ne pas y donner suite. La pandémie mondiale a exercé une influence sur cette situation. Comme elle vivait avec une personne plus âgée et plus à risque, elle ne croyait pas qu'un emploi dans le commerce de détail serait sécuritaire pour elle.

[85] Je comprends les préoccupations des prestataires et je peux même les considérer comme raisonnables. Toutefois, la prestataire avait toujours le choix de ne pas tenir compte des emplois dans le commerce de détail et ce choix limitait les emplois à sa disposition.

[86] Donc, comme elle avait des conditions qui limitaient sa recherche d'emploi, la prestataire ne satisfait pas au troisième facteur du critère.

– ***La prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?***

[87] D'après mes conclusions relatives aux trois éléments, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle est incapable de trouver un emploi convenable.

Jurisprudence mentionnée par la prestataire; mésinformation de la part de la Commission

[88] La prestataire m'a demandé de tenir compte du fait qu'elle n'a reçu des prestations d'assurance-emploi qu'en raison de renseignements erronés que lui avait fournis le représentant de l'assurance-emploi au téléphone. Elle mentionne une décision du Tribunal dans laquelle la division d'appel a conclu qu'une prestataire n'était pas en mesure de faire un choix délibéré entre les options qui s'offraient à elle en raison

de renseignements confus et incomplets de la part de la Commission²⁰. Bien que je ne sois pas lié par d'autres décisions du Tribunal, j'ai examiné cette décision à titre indicatif.

[89] Je conclus que le raisonnement qui sous-tend cette décision ne s'applique pas au cas de la prestataire. Dans cette affaire, la division d'appel se demandait si les renseignements figurant dans le formulaire de demande de prestations avaient amené la prestataire à choisir le mauvais type de prestations, ce qui aurait fait en sorte qu'on lui a refusé les prestations auxquelles elle avait droit. Le droit de la prestataire à des prestations n'était pas remis en question, seul le type de prestations qu'elle avait réellement choisi l'était.

[90] En l'espèce, la question consiste à savoir si la prestataire a droit ou non à des prestations. Il n'y a aucun doute que lorsqu'elle a perdu son emploi, elle avait droit à des prestations. Quand elle a commencé l'école, sa situation a changé. Elle n'a pas commis d'erreur dans sa demande initiale. C'est un changement de circonstances qui a modifié son droit et non un choix erroné dans son formulaire de demande.

[91] La prestataire voulait recevoir des prestations complètes d'assurance-emploi et non des prestations réduites qu'elle recevait une fois ses études commencées. La représentante de l'assurance-emploi lui a dit qu'elle devrait être disponible pour travailler pour avoir droit à des prestations intégrales. C'est donc ce qu'elle a inscrit sur ses déclarations bimensuelles.

[92] Même si le représentant de l'assurance-emploi a fourni des renseignements erronés à la prestataire, cela ne signifie pas que celle-ci n'est pas tenue de respecter les règles d'admissibilité prévues par la loi²¹. Comme je l'ai analysé précédemment, peu importe ce qu'elle a mentionné dans ses déclarations, la prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant ses études à temps plein.

²⁰ *K. K. c. C.E.I.C.*, 2021 TSS 182.

²¹ Dans *Canada (Procureur général) c. Shaw*, 2002 CAF 325, la Cour d'appel fédérale a statué que les renseignements erronés fournis par la Commission ne constituent pas un motif de dispense de l'application de la *Loi*.

Conclusion

[93] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que la prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Leanne Bourassa

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi