



[TRADUCTION]

Citation : *WA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1552

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

Décision

Prestataire : W. A.
Commission : 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 (454034) datée du 9 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 18 mai 2022
Personne présente à l'audience : Prestataire
Date de la décision : Le 25 mai 2022
Numéro de dossier : GE-22-1030

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord 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 des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 4 septembre 2020 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, le prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Par conséquent, le 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. Par conséquent, 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 a toujours rempli ses déclarations bimensuelles de façon honnête et a dit à la Commission qu'il était aux études. Il a dit qu'il croyait être admissible à des prestations comme on le lui avait dit.

Question que je dois examiner en premier

Le prestataire n'a pas envoyé la décision découlant de la révision de la Commission

[7] Le prestataire doit envoyer au Tribunal une copie de la décision de la Commission avec son avis d'appel¹. Il ne l'a pas fait. J'ai une copie du dossier de la Commission dans lequel se trouve cette décision. Je n'ai donc pas besoin que le prestataire l'envoie².

Question en litige

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

[9] Dans l'affirmative, la Commission peut-elle déclarer le prestataire inadmissible de façon rétroactive?

[10] Le prestataire doit-il rembourser le trop-payé?

Analyse

[11] Deux différents articles de la loi exigent que les prestataires démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible en application de ces deux articles. Il doit donc satisfaire aux critères des deux articles pour obtenir des prestations.

[12] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'un prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable³. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères qui contribuent à expliquer ce que sont les « démarches habituelles et raisonnables⁴ ». Je vais examiner ces critères plus loin.

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, art 24(1)b).

² *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, art 3(1)b).

³ *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, art 50(8).

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*, art 9.001.

[13] Deuxièmement, la Loi dispose que le prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable⁵. La jurisprudence énumère trois éléments que le prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens⁶. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[14] La Commission a déterminé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'est pas disponible pour travailler selon ces deux articles de la loi.

[15] De plus, la Cour d'appel fédérale a affirmé que les prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler⁷. 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.

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

Présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein

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

– Le prestataire ne conteste pas qu'il est étudiant à temps plein

[18] Le prestataire convient qu'il est étudiant à temps plein et je ne vois aucune preuve indiquant le contraire. J'admets donc que le prestataire est aux études à temps plein.

[19] La présomption s'applique au prestataire.

⁵ Loi, art 18(1)a).

⁶ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁷ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

– **Le prestataire est étudiant à temps plein**

[20] Le prestataire est étudiant à temps plein. Cependant, il est possible de réfuter la présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler (c'est-à-dire de démontrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[21] Le prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Il peut démontrer qu'il a l'habitude de travailler tout en étant aux études⁸. Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas⁹.

[22] Le prestataire affirme qu'il a toujours indiqué à la Commission qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein pendant ses études.

[23] La Commission affirme que le prestataire a dit à maintes reprises qu'il n'avait pas cherché de travail et que son programme ne lui permettait pas de travailler à temps plein pendant ses études.

[24] Je conclus que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité.

[25] Le prestataire a témoigné qu'il étudie en programmation informatique depuis septembre 2020. Il a dit avoir un emploi permanent à temps partiel, mais il a été mis à pied en raison des confinements découlant de la pandémie.

[26] Pour les années scolaires 2020-2021 et 2021-2022, le prestataire a suivi six cours par semestre. Tous ses cours étaient donnés en ligne, mais il devait y assister au moment où ils étaient prévus. Il a dit que, pendant ses études, il pouvait travailler les soirs et les fins de semaine et qu'il travaillait habituellement de 20 à 24 heures par semaine. Le prestataire a ajouté qu'il n'allait pas à l'école certains jours, de sorte qu'il pouvait également travailler ces jours-là.

[27] Compte tenu du témoignage du prestataire, je ne crois pas qu'il ait l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études. Je lui ai posé des questions sur la

⁸ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

suggestion de la Commission selon laquelle sa priorité était de faire ses études puisqu'il a dit qu'il ne quitterait pas son cours pour accepter un emploi à temps plein. Le prestataire était d'accord avec cet énoncé.

[28] Bien qu'il ait assisté à des cours en ligne, je ne crois pas que le prestataire ait présenté des circonstances exceptionnelles à partir desquelles il peut réfuter la présomption de non-disponibilité. Il dit qu'il ne peut pas travailler à temps plein pendant ses études, mais qu'il travaille en dehors de ses heures d'études. Et il a été honnête en disant qu'il n'avait pas cherché de travail. Je conclus donc que la priorité du prestataire était, à juste titre, de terminer ses études.

[29] Le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler.

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

[30] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore indiqué comment la présomption et les articles de la loi portant sur 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 le prestataire est présumé ne pas être disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[31] Selon le premier article de la loi que je vais examiner, le prestataire doit prouver que ses démarches pour trouver un emploi sont raisonnables et habituelles¹⁰.

[32] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire sont habituelles et raisonnables¹¹. Je dois déterminer si ses démarches sont soutenues et si elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué de chercher un emploi convenable.

¹⁰ *Loi*, art 50(8).

¹¹ *Règlement*, art 9.001.

[33] Je dois également tenir compte des démarches du prestataire pour trouver un emploi. Le *Règlement* dresse une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques-unes de ces activités¹² :

- l'évaluation des possibilités d'emploi;
- la communication avec des employeurs éventuels;
- la présentation de demandes d'emploi.

[34] La Commission affirme que le prestataire ne fait pas assez de démarches pour tenter de trouver un emploi.

[35] Comme je l'ai mentionné précédemment, le prestataire a été honnête en disant qu'il n'avait pas cherché de travail en raison des confinements découlant de la pandémie. Il a déclaré qu'il n'y avait pas vraiment d'emplois disponibles, de sorte qu'il essayait d'obtenir plus d'heures à l'endroit où il travaillait.

[36] La Commission a demandé au prestataire de fournir un dossier de recherche d'emploi. Le prestataire a répondu qu'il avait laissé son curriculum vitæ dans une épicerie, à la recherche de tout emploi qui serait disponible. Il a postulé un autre emploi en mai 2021, qu'il a obtenu, mais qu'il a quitté lorsque son ancien employeur lui a offert un horaire stable à temps partiel. À l'audience, le prestataire a nommé une autre entreprise où il a postulé un emploi.

[37] Je suis convaincue que le prestataire a effectué certaines des activités de recherche d'emploi énumérées dans le *Règlement*. Mais, de son propre aveu, il n'a pas continué à chercher un emploi. Je comprends que c'est à cause de la pandémie et aussi parce qu'il savait qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein pendant ses études. Toutefois, cela signifie que je ne peux conclure que ses démarches pour trouver un emploi étaient soutenues. J'admets qu'il a cherché du travail entre avril et juillet 2021, mais cela ne suffit pas pour démontrer que, depuis le 4 octobre 2020, il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail.

¹² *Règlement*, art 9.001.

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

Capable de travailler et disponible à cette fin

[39] Je dois également décider si le prestataire est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹³. La jurisprudence énonce trois facteurs dont je dois tenir compte pour trancher cette question. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁴ :

- a) Il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui sera offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il ne s'est pas fixé de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner au travail.

[40] Dans mon examen de chacun de ces critères, je dois tenir compte de l'attitude et de la conduite du prestataire¹⁵.

– Désir de retourner au travail

[41] Le prestataire a démontré qu'il désire retourner au travail dès qu'un emploi convenable sera disponible.

[42] Le prestataire travaillait à temps partiel de façon permanente pour un détaillant pendant ses études. En raison de la pandémie, il a reçu des prestations d'urgence et a ensuite été transféré aux prestations d'assurance-emploi. Bien qu'il ait témoigné qu'il ne cherchait pas vraiment de travail, il a dit qu'à cause des confinements découlant de la

¹³ *Loi*, art 18(1)a).

¹⁴ Ces trois facteurs sont énoncés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair et simple dans la présente décision.

¹⁵ 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.

pandémie il n'y avait pas d'emplois disponibles. Il a ajouté qu'il tentait d'obtenir plus d'heures à son emploi à temps partiel.

[43] Le prestataire a bel et bien postulé et obtenu un autre emploi. Il a depuis quitté cet emploi pour reprendre son emploi à temps partiel.

[44] Je conclus que l'attitude et les gestes du prestataire sont ceux d'une personne qui veut travailler. Il a été honnête en disant qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein pendant ses études. Toutefois, cela ne l'a pas empêché de postuler quelques emplois et de poursuivre son emploi à temps partiel après la réouverture du magasin. Je conclus donc que le prestataire a prouvé qu'il voulait retourner au travail.

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

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

[46] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour trancher ce deuxième facteur. Pour ce facteur, la liste est fournie à titre indicatif seulement¹⁶.

[47] Pour trouver un nouvel emploi, le prestataire a notamment postulé quatre emplois entre avril et juillet 2021. J'ai expliqué ces motifs plus haut lorsque j'ai vérifié si les démarches du prestataire pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

[48] Ces efforts ne suffisent pas à satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur. Je ne peux conclure que le fait de postuler quatre emplois depuis le 4 octobre 2020 est suffisant. Encore une fois, je comprends que le prestataire est aux études et que celles-ci sont sa priorité. Pendant une partie du temps, il avait un emploi à temps partiel, mais il affirme qu'il ne cherchait pas un autre emploi.

¹⁶ Je ne suis pas tenue de suivre la liste des activités de recherche d'emploi pour décider du deuxième élément. Elle me sert de guide seulement.

[49] J'accepte le témoignage du prestataire selon lequel il ne savait pas qu'il devait chercher du travail même s'il était étudiant. Mais cela veut dire que je ne crois pas qu'il ait fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

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

[50] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[51] La Commission affirme que les réponses du prestataire aux questions au sujet de sa disponibilité montrent que les études étaient primordiales pour lui.

[52] Comme je l'ai mentionné précédemment, j'ai interrogé le prestataire au sujet de la suggestion de la Commission selon laquelle les études étaient une priorité pour lui puisqu'il n'abandonnerait pas ses études pour occuper un emploi à temps plein. Le prestataire était d'accord. Il a dit qu'il n'a pas compris qu'on s'attendait à ce qu'il abandonne ses études pour chercher un emploi à temps plein, d'autant plus qu'il a toujours dit à la Commission qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein pendant ses études.

[53] J'ai déjà conclu que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité. Je conclus, en l'espèce, que les études du prestataire étaient une condition personnelle qui pouvait limiter indûment ses chances de retourner au travail. La loi ne dit pas expressément que les prestataires doivent chercher du travail à temps plein. Toutefois, comme il accordait la priorité à ses études et était disponible pour travailler uniquement en dehors de ses heures de classe, je conclus que le prestataire a limité le bassin d'emplois à sa disposition pour travailler.

[54] Encore une fois, il est compréhensible que le prestataire accorde la priorité à ses études. Toutefois, je conclus que le prestataire a établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail.

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

[55] D'après mes conclusions relatives aux trois critères, le prestataire n'a pas démontré qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable.

La Commission peut-elle rendre le prestataire inadmissible de façon rétroactive?

[56] Le prestataire a affirmé qu'on lui avait dit qu'il passerait de la PCU aux prestations d'assurance-emploi s'il y était admissible. Il croyait donc être admissible lorsqu'il a reçu des prestations d'assurance-emploi. Il a ajouté qu'il avait rempli chaque déclaration de façon honnête, qu'il déclarait sa disponibilité pour travailler et a indiqué qu'il allait à l'école à temps plein. Toutefois, on ne lui a jamais dit qu'il n'était pas admissible. Il a dit qu'il croyait recevoir des prestations auxquelles il avait droit.

[57] La Commission affirme que la loi lui permet d'imposer une inadmissibilité rétroactive pour non-disponibilité en raison d'une formation. La loi lui permet de vérifier la disponibilité à tout moment après le versement de prestations au prestataire¹⁷.

[58] L'article de la loi cité par la Commission est une mesure temporaire liée à la pandémie. Il indique comment appliquer la disposition de disponibilité normale aux prestataires qui sont aux études. Je comprends que le prestataire ait cru que la Commission lui versait des prestations parce qu'il était admissible à les recevoir. Toutefois, je conclus que la loi permet à la Commission de vérifier la disponibilité du prestataire en lui demandant de prouver qu'il était disponible pour travailler pendant la période où elle lui a versé des prestations. C'est ce qu'elle a fait.

[59] La décision de la Commission de déclarer le prestataire non admissible de façon rétroactive est discrétionnaire. Une décision de ce genre ne devrait pas être modifiée à moins que la Commission n'ait pas agi d'une manière judiciaire. Cela signifie qu'elle doit

¹⁷ Loi, art 153.161.

agir de bonne foi, en tenant compte de tous les facteurs pertinents et sans tenir compte des facteurs non pertinents¹⁸.

[60] Je conclus, d'après le dossier de la Commission et ses observations, qu'elle a examiné la demande de prestations du prestataire, son questionnaire de formation et ses déclarations au sujet de ses études et de ses démarches pour retourner au travail. Le témoignage du prestataire concordait avec la preuve qu'il a présentée à la Commission. Je conclus donc que la Commission n'a tenu compte que des facteurs pertinents à sa décision. Je ne crois pas qu'elle ait agi de mauvaise foi. Par conséquent, je ne vois aucune raison de modifier la décision de la Commission.

Le prestataire doit-il rembourser le trop-payé?

[61] Le prestataire a affirmé dans son avis d'appel qu'il a tenté de bien faire et qu'il est maintenant pénalisé du fait qu'il a un trop-payé de 21 166 \$. Il aimerait trouver une solution raisonnable.

[62] J'ai posé des questions à la Commission au sujet de la politique de réexamen énoncée son Guide de la détermination de l'admissibilité. Cette politique a trait aux décisions rétroactives qui créent un trop-payé. Elle affirme que la politique sur laquelle j'ai posé des questions ne s'applique pas à cet article de la loi. Elle affirme également que les trop-payés créés par l'article de la loi susmentionné ne peuvent être radiés.

[63] La Commission a raison de dire que la loi lui permet de vérifier la disponibilité des prestataires qui sont aux études, même après avoir versé des prestations. Toutefois, dans un cas où le prestataire disait ouvertement qu'il était aux études à temps plein, il est difficile de comprendre comment ou pourquoi la Commission lui verserait plus de 20 000 \$ en prestations d'assurance-emploi et prendrait plus d'un an pour vérifier son admissibilité.

¹⁸ *Canada (Procureur général) c Purcell*, [1996] 1 CF 644.

[64] La Commission a également raison de dire que je n'ai pas le pouvoir de statuer sur une décision de radiation. Et j'ai conclu que le prestataire n'est pas disponible pour travailler. Il doit donc rembourser les prestations auxquelles il n'a pas droit.

[65] Le prestataire affirme qu'il n'a aucun moyen financier de rembourser la dette de 21 166 \$. Dans les circonstances, je lui suggère de faire l'une des deux choses suivantes. Le prestataire peut officiellement demander à la Commission d'envisager de radier sa dette en raison de difficultés excessives¹⁹. S'il n'est pas satisfait de la réponse de la Commission, il peut interjeter appel devant la Cour fédérale du Canada.

[66] La deuxième chose que le prestataire peut faire est de demander un plan de remboursement ou de poser des questions sur d'autres allègements de 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. Pour cette raison, je conclus que le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Audrey Mitchell

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

¹⁹ L'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi* confère à la Commission un vaste pouvoir de radier un trop-payé lorsque son remboursement imposerait des difficultés excessives au prestataire.