



[TRADUCTION]

Citation : *EL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1592

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

Décision

Partie appelante : E. L.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (447531) datée du 23 février 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 31 mai 2022

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 16 juin 2022

Numéro de dossier : GE-22-1032

Décision

[1] E. L. est la prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada lui demande de rembourser les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues, car elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La prestataire a donc porté la décision de la Commission en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel de la prestataire. Je conclus qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Elle n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi, et ses obligations scolaires ont limité ses chances de retourner à temps plein sur le marché du travail.

[3] Cependant, je demande à la Commission d'examiner la possibilité d'annuler une partie ou la totalité du trop-payé. En effet, la prestataire affirme que cette dette lui causera des difficultés financières.

Aperçu

[4] La prestataire étudiait à temps plein. En octobre 2020, elle a commencé à toucher des prestations régulières d'assurance-emploi pendant qu'elle allait à l'école. Elle a fourni à la Commission des renseignements sur son horaire de cours, puis elle a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi pendant environ un an. Ensuite, en novembre 2021, la Commission a examiné la disponibilité pour travailler de la prestataire. La Commission a décidé qu'elle n'était pas disponible pour travailler pendant ses études. La Commission lui a demandé de rembourser toutes les prestations d'assurance-emploi qu'elle avait reçues.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler à compter du 4 octobre 2020. La Commission soutient qu'elle étudiait à temps plein et qu'elle n'a pas réfuté la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler. La Commission affirme également qu'elle n'a pas fait assez de démarches pour essayer de trouver un emploi.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle affirme que ses cours étaient flexibles parce qu'ils étaient offerts en ligne et, la plupart du temps, ils étaient à rythme libre. Bien qu'elle travaillait à temps partiel, elle affirme qu'elle aurait travaillé plus si l'occasion s'était présentée. Elle ajoute que la Commission avait toute l'information nécessaire au sujet de ses études. Elle soutient que la Commission n'aurait pas dû lui verser des prestations d'assurance-emploi si elle avait des préoccupations au sujet de sa disponibilité pour travailler.

Question en litige

[7] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler à compter du 4 octobre 2020. Mais d'abord, je dois décider si la Commission a le pouvoir de réexaminer l'admissibilité de la prestataire aux prestations d'assurance-emploi.

Analyse

La loi donne-t-elle à la Commission le pouvoir de réexaminer l'admissibilité de la prestataire aux prestations d'assurance-emploi?

[8] La loi donne à la Commission un grand pouvoir qui lui permet de revoir n'importe laquelle de ses décisions concernant les prestations d'assurance-emploi¹. Cependant, la Commission doit respecter ce que la loi dit au sujet des délais lorsqu'elle réexamine ses décisions. En général, la Commission dispose d'un maximum de trois ans pour réexaminer ses décisions². Si la Commission a versé à une personne des prestations

¹ Voir la décision *Brière c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-637-86. Cette décision porte sur le grand pouvoir conféré par l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi* :

Cette disposition l'autorise à revoir *a posteriori* sur une période de trois ou six ans, selon le cas, toute une série de demandes de prestations et de décider à nouveau de sa propre initiative de l'admissibilité aux prestations en vue de retirer, le cas échéant, les approbations antérieures et d'exiger des prestataires le remboursement de ce qui a été valablement payé en conséquence.

² Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon la loi, la Commission dispose de 36 mois. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Laforest*, A-607-87. Dans cette décision, la Cour d'appel fédérale a déclaré que la Commission a 36 mois pour réexaminer une demande de prestations, rendre une décision, calculer le trop-payé, le cas échéant, et informer la partie prestataire du trop-payé.

d'assurance-emploi auxquelles elle n'avait pas vraiment droit, elle peut lui demander de rembourser ces prestations³.

[9] La loi donne expressément à la Commission le pouvoir de réexaminer la disponibilité pour travailler des personnes aux études. La loi donne à la Commission ce pouvoir de réexamen, même si elle a déjà versé des prestations d'assurance-emploi⁴.

[10] Dans la présente affaire, la Commission a examiné les prestations d'assurance-emploi qu'elle a versées à la prestataire à compter du 4 octobre 2020. Selon les éléments de preuve dont elle dispose, la Commission a commencé son examen le 15 novembre 2021. Au cours d'une conversation à ce sujet, la Commission a dit à la prestataire qu'elle réexaminait sa disponibilité pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler et elle l'a informée de sa décision dans une lettre datée du 15 novembre 2021.

[11] La preuve me montre donc que la Commission a effectué chaque partie de l'examen rétroactif dans les délais prévus par la loi. La Commission a réexaminé les demandes de prestations de la prestataire, a rendu une décision, a calculé le trop-payé et a informé la prestataire de la décision, le tout dans les 36 mois suivant la date à laquelle elle a initialement versé les prestations.

[12] Par conséquent, je conclus que la Commission a exercé son pouvoir d'examiner rétroactivement l'admissibilité de la prestataire aux prestations d'assurance-emploi d'une manière qui respecte la loi. La loi donne à la Commission le pouvoir de faire un examen rétroactif. La Commission a suivi les lignes directrices et les délais décrits dans la loi lorsqu'elle a fait son examen rétroactif.

[13] Je comprends que la prestataire a fourni à la Commission des renseignements sur ses études dans les questionnaires de formation qu'elle a remplis. Bien que la Commission avait des renseignements sur son horaire de cours, elle a attendu environ un an avant de rendre une décision sur sa disponibilité pour travailler. Cela a entraîné

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

⁴ Voir l'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

un trop-payé important pour la prestataire. Je suis sensible à sa situation et je comprends que le retard de la Commission lui ait causé des problèmes financiers. Cependant, je conclus que la loi donne à la Commission le pouvoir de rendre une décision rétroactive sur la disponibilité pour travailler de la prestataire.

[14] Je comprends que la prestataire affirme que la dette lui causera des difficultés financières. Je constate également que la prestataire a été transparente et honnête avec la Commission au sujet de son horaire de cours. C'est la Commission qui a décidé de lui verser des prestations d'abord, puis de rendre une décision sur son admissibilité aux prestations d'assurance-emploi par la suite. Même si la loi donne à la Commission le pouvoir de rendre ce genre de décision de façon rétroactive⁵, il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire. Par conséquent, la Commission n'est pas tenue de rendre des décisions rétroactives qui entraînent un trop-payé, surtout lorsqu'il s'agit de la disponibilité pour travailler⁶. Je demande à la Commission d'examiner la question de savoir si elle a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée.

[15] Cependant, la loi donne aussi à la Commission un grand pouvoir qui lui permet d'annuler un trop-payé dans certaines situations, comme lorsque la dette qui s'en suivrait causerait un préjudice abusif⁷. Je demande à la Commission d'examiner la possibilité d'annuler une partie ou la totalité de la dette de la prestataire. Si la Commission refuse d'annuler sa dette, la prestataire peut demander à la Cour fédérale de réviser la décision.

Disponibilité pour travailler

[16] Selon deux articles de loi différents, une partie prestataire doit prouver qu'elle est disponible pour travailler.

⁵ Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Laforest*, A-607-87 et la décision *Brière c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-637-86.

⁶ Voir le chapitre 17.3.2 du *Guide de la détermination de l'admissibilité* pour connaître la politique habituelle de la Commission sur ce type de décision.

⁷ Voir l'article 56(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, plus particulièrement l'alinéa (f).

[17] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit que toute partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁸. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des exemples qui aident à expliquer en quoi consistent des « démarches habituelles et raisonnables »⁹.

[18] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit que toute partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable¹⁰. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens¹¹. Les personnes aux études doivent prouver leur disponibilité pour travailler dans le cadre de cette partie de la loi¹².

[19] Une partie prestataire doit prouver qu'elle est disponible pour travailler selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle est disponible pour travailler.

[20] La Commission affirme s'être appuyée sur ces deux articles de loi pour refuser les prestations d'assurance-emploi à la prestataire. Je vais donc examiner les deux articles de loi pour décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[21] La loi explique comment je dois examiner les démarches de recherche d'emploi de la prestataire et décider si elle a prouvé que ses démarches étaient « habituelles et raisonnables ». Je dois vérifier si elle a fait des démarches soutenues. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'elle a continué d'essayer de trouver un emploi convenable.

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

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

¹⁰ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

¹² Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] La loi donne des exemples d'activités de recherche d'emploi qui sont raisonnables et habituelles. Par exemple, je peux examiner si la prestataire faisait l'une ou l'autre des activités de recherche d'emploi suivantes :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi ou à des banques d'emplois en ligne ou auprès d'agences de placement;
- poser sa candidature à des offres d'emploi;
- participer à des entrevues¹³.

[23] Il ne s'agit là que de quelques exemples énumérés dans la loi. Un plus grand nombre d'exemples de démarches habituelles et raisonnables de recherche d'emploi sont énoncés dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[24] La Commission affirme que la prestataire n'a pas fait assez de démarches pour se trouver un emploi. La Commission affirme qu'elle n'a pas cherché de travail parce qu'elle avait déjà un emploi à temps partiel.

[25] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle essayait de trouver du travail.

[26] À l'audience, la prestataire a décrit les démarches qu'elle a faites d'octobre 2020 à octobre 2021 pour se trouver un emploi. Elle a déclaré avoir travaillé sur son curriculum vitae et sur une lettre de présentation. Elle a consulté des banques d'emplois en ligne. Elle s'est inscrite aux alertes d'emploi d'Indeed. Elle travaillait déjà à temps partiel dans un restaurant, et elle a dit à son employeur qu'elle était disponible pour faire plus de quarts de travail.

[27] La prestataire a fourni à la Commission des éléments de preuve montrant qu'elle a postulé à une offre d'emploi en mars 2020. Elle a également dit avoir postulé à des

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

offres d'emploi à compter du 27 octobre 2021. Cependant, elle a dit à la Commission qu'elle n'avait pas postulé à des offres d'emploi d'octobre 2020 jusqu'au début d'octobre 2021. À l'audience, elle était d'accord cette déclaration. Elle a dit qu'elle n'avait présenté aucune demande d'emploi pendant cette période.

[28] La prestataire a également rempli un questionnaire de formation en septembre 2020. Dans ce questionnaire, elle a déclaré ne pas avoir cherché de travail parce qu'elle avait déjà un emploi à temps partiel. Ensuite, dans un autre questionnaire de formation qu'elle a rempli en septembre 2021, elle a indiqué avoir cherché du travail.

[29] Je n'accorde aucun poids au questionnaire de formation de septembre 2020, car j'examine la disponibilité pour travailler de la prestataire à compter du 4 octobre 2020 seulement. Pour la même raison, je n'accorderai pas de poids aux demandes d'emploi que la prestataire a présentées en mars 2020 et le 27 octobre 2021.

[30] La prestataire a déclaré avoir cherché du travail du début d'octobre 2020 jusqu'au début d'octobre 2021. Elle dit avoir consulté des banques d'emplois, évalué les possibilités d'emploi et parlé à son employeur. Elle a aussi affirmé avoir travaillé sur son curriculum vitae et sur une lettre de présentation. Je crois la prestataire et je conviens qu'il s'agit de certaines des activités de recherche d'emploi énumérées dans la loi.

[31] Cependant, la loi dit qu'une partie prestataire doit démontrer que ses démarches de recherche d'emploi étaient soutenues. Elle doit donc démontrer qu'elle a essayé activement de trouver un emploi. Selon la loi, la partie prestataire doit aussi démontrer que ses démarches de recherche d'emploi visaient à trouver un emploi convenable. Je pense donc que présenter des demandes d'emploi est une activité de recherche d'emploi très importante. Autrement dit, on ne peut pas obtenir un emploi si on ne postule pas à des offres d'emploi. Donc, parce qu'elle ne m'a fourni aucun élément de preuve montrant qu'elle a postulé à des offres d'emploi pendant la période à l'étude, il devient difficile pour la prestataire de prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[32] Je ne pense pas que la prestataire a démontré qu'elle a fait assez de démarches pour chercher activement un emploi après le 4 octobre 2020 et avant le 27 octobre 2021 pour satisfaire aux exigences de la loi. J'estime qu'elle n'a pas prouvé qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[33] La deuxième partie de la loi, qui traite de la disponibilité, précise qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle est incapable de trouver un emploi convenable.

[34] La jurisprudence énonce trois facteurs à examiner au moment de rendre une décision sur la disponibilité pour travailler. Cela signifie que je dois rendre une décision sur chacun des facteurs suivants :

1. La personne doit montrer qu'elle a voulu retourner travailler dès qu'elle s'est fait offrir un emploi convenable. Son attitude et ses actions doivent montrer qu'elle voulait retourner travailler dès qu'elle le pouvait.
2. La personne doit montrer qu'elle a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.
3. La personne ne devrait pas avoir établi de limites ou de conditions personnelles qui auraient pu l'empêcher de trouver un emploi. Si elle a fixé des limites à sa recherche d'emploi, elle doit démontrer que ces limites étaient raisonnables¹⁴.

¹⁴ Dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale affirme que pour prouver sa disponibilité, toute personne doit : démontrer son désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert; exprimer son désir de retourner au travail en faisant des démarches pour trouver un emploi convenable; et éviter d'établir des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Dans la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, a-1472-92, la Cour d'appel fédérale affirme que les parties prestataires manifestent leur désir de retourner au travail par leur attitude et leur conduite. Elles doivent faire des démarches raisonnables pour trouver un emploi, et toute restriction à leur recherche d'emploi doit être raisonnable, compte tenu de leur situation. J'ai résumé en langage clair et simple les principes décrits dans ces décisions.

[35] Les personnes aux études doivent prouver qu'elles sont disponibles pour travailler, comme toute autre personne qui demande des prestations d'assurance-emploi¹⁵.

– **Vouloir retourner travailler**

[36] La prestataire avait un emploi à temps partiel. Elle a travaillé après le 4 octobre 2020, et elle a continué de travailler pendant toute la période à l'étude. Je pense que cela montre qu'elle voulait travailler. Je conclus qu'elle a satisfait à cette exigence.

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

[37] J'ai déjà vérifié si la prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Cette exigence relève d'une autre partie de la loi. Cependant, je pense que les démarches habituelles et raisonnables de recherche d'emploi énumérées dans la loi peuvent m'aider à examiner cette exigence.

[38] La prestataire a dit avoir consulté des banques d'emplois en ligne et avoir évalué les possibilités d'emploi. Elle a travaillé sur son curriculum vitae et sur une lettre de présentation. Cependant, elle n'a présenté aucune demande d'emploi du début d'octobre 2020 à octobre 2021.

[39] Une personne doit chercher activement un emploi pour prouver qu'elle est disponible pour travailler. Donc, je suis d'avis qu'il faut en effet postuler à des offres d'emploi. La personne doit également prouver que ses démarches de recherche d'emploi sont raisonnables¹⁶.

[40] Je ne crois pas que la prestataire a prouvé qu'elle a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi. Même s'il semblait peu probable qu'elle trouve un emploi, elle devait démontrer qu'elle cherchait activement du travail. Elle n'a postulé à

¹⁵ Voir l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) v Cornelissen-O'Neal*, A-652-93 et *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92.

aucune offre d'emploi au cours de la période à l'étude, donc je ne pense pas que ses démarches de recherche d'emploi soient suffisantes pour satisfaire à cette exigence.

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

[41] La Commission affirme que la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont limité ses chances de retourner au travail. La Commission soutient que la prestataire avait des obligations scolaires parce qu'elle étudiait à temps plein. La Commission affirme également que la prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[42] La prestataire admet qu'elle étudiait à temps plein. Cependant, elle affirme que ses obligations scolaires n'ont pas limité ses chances de retourner sur le marché du travail.

[43] À l'audience, la prestataire a dit avoir l'habitude de concilier le travail et les études. Elle a déclaré qu'elle travaillait au moins 20 heures par semaine, et jusqu'à 30 ou 40 heures par semaine pendant qu'elle allait à l'école avant le début de la pandémie. Je n'ai aucune raison de douter des déclarations de la prestataire, donc je la crois. Je pense qu'il est probable qu'elle a l'habitude de concilier le travail et les études.

[44] Cependant, il ne suffit pas de simplement démontrer qu'elle a l'habitude de travailler tout en étant aux études. La prestataire doit tout de même prouver qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient limité ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁷. Par conséquent, je dois tout de même examiner son horaire de cours après le 4 octobre 2020. Même si la prestataire a concilié le travail et les études dans le passé, a-t-elle prouvé qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui limitaient ses chances de trouver un emploi après le 4 octobre 2020?

[45] La prestataire a fourni des renseignements contradictoires au sujet de ses obligations scolaires. Elle a dit à la Commission qu'elle devait assister à des cours selon un horaire fixe. Elle l'a mentionné dans ses questionnaires de formation et

¹⁷ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RJ*, 2022 TSS 212, en particulier le paragraphe 65.

lorsqu'elle a parlé au personnel de la Commission. Cependant, elle a affirmé à l'audience que ses cours étaient offerts en ligne et qu'ils étaient tout à fait flexibles. Elle a convenu que certains de ses cours avaient lieu à des heures fixes, mais elle a dit qu'elle pouvait manquer ces cours. Elle a affirmé qu'elle n'avait pas à assister aux cours donnés selon un horaire précis.

[46] Les déclarations que la prestataire a faites à l'audience contredisent ce qu'elle a dit au personnel de la Commission. Je pense qu'il est probable que la prestataire avait une certaine flexibilité, mais je pense que ses premières déclarations sont plus susceptibles d'être vraies. Je pense qu'il est probable que la prestataire a assisté à des cours qui avaient lieu à des heures fixes, car elle a dit à différentes personnes travaillant à la Commission, à différents moments, qu'il s'agissait de son horaire. Ce n'est qu'à l'audience qu'elle a dit qu'elle n'avait pas à assister aux cours donnés selon un horaire précis.

[47] Je comprends que la prestataire a dit à la Commission qu'elle travaillait habituellement le soir et la fin de semaine. Elle a déclaré que cet horaire de travail n'interférait pas avec ses cours. J'accorde un certain poids à cette déclaration. Cependant, selon la loi, il n'est pas suffisant d'être disponible pour travailler le soir et la fin de semaine. Une personne ne doit pas établir de limites quant aux jours ou aux heures de travail pour prouver qu'elle est disponible pour travailler conformément aux exigences à remplir pour recevoir les prestations d'assurance-emploi¹⁸.

[48] Je pense qu'il est probable que la prestataire devait assister à certains cours offerts selon un horaire précis. Je pense qu'il est probable que ces obligations scolaires ont limité les jours et les heures où elle pouvait travailler. Je conclus donc que la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

¹⁸ Voir de nouveau la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RJ*, 2022 TSS 212, aux paragraphes 31 à 41.

[49] Je comprends que la prestataire n'avait pas de cours pendant les congés scolaires. Je conclus donc qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles pendant les vacances d'été puisqu'elle n'avait pas de cours.

– **Donc, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[50] Je conviens que la prestataire voulait travailler. Cependant, elle n'a pas prouvé qu'elle avait fait assez de démarches pour trouver un emploi. Elle a établi des conditions personnelles pendant l'année scolaire qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Je conclus donc que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler à compter du 4 octobre 2020.

Conclusion

[51] Je rejette l'appel de la prestataire. Elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi à compter du 4 octobre 2020. Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Amanda Pezzutto

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