



[TRADUCTION]

Citation : *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1805

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

Décision

Partie appelante : S. C.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (481132) rendue le 12 mai 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Angela Ryan Bourgeois

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 2 décembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 6 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2918

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante (prestataire) n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler du 1^{er} août 2022 au 4 mars 2022. Par conséquent, elle n'avait pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le présent appel porte sur la question de savoir si la prestataire a prouvé sa disponibilité pour le travail. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. Il leur faut donc chercher un emploi. La disponibilité est une exigence continue.

[4] La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 2 août 2021. Elle a déclaré qu'elle ne suivait pas de cours et qu'elle n'en suivrait pas¹.

[5] En août et en septembre 2021, elle a rempli des formulaires sur les cours de formation. Elle a écrit qu'elle allait à l'université à temps partiel et qu'elle était disponible pour travailler.

[6] En mars 2022, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné la disponibilité de la prestataire.

[7] Durant une conversation avec la Commission, la prestataire a déclaré qu'elle étudiait à temps plein pour obtenir un baccalauréat en arts avec une majeure en psychologie².

[8] Par la suite, la prestataire a rempli un troisième formulaire sur les cours de formation. Dans celui-ci, elle a déclaré qu'elle allait à l'école à temps plein du 1^{er} avril 2021 au 1^{er} août 2022. Elle devait assister aux cours prévus à l'horaire. Elle

¹ Voir la page GD3-6 du dossier d'appel.

² Voir la page GD3-18. Elle a confirmé cette information à l'audience.

était disponible pour travailler, mais elle terminerait son cours même si elle trouvait un emploi à temps plein.

[9] La Commission a décidé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 2 août 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[10] Après avoir parlé à la Commission, la prestataire s'est rendu compte qu'elle devait présenter une demande distincte pour être dirigée vers sa formation.

[11] Elle a rapidement présenté une demande au programme Connexion Nouveau-Brunswick – Assurance-Emploi et a obtenu la recommandation nécessaire pour sa formation. Par contre, le programme n'a pas voulu devancer la date de sa recommandation au mois de septembre 2021.

[12] La recommandation a pris effet le dimanche 6 mars 2022. La Commission a donc mis fin à l'inadmissibilité le 4 mars 2022 (le vendredi précédent³).

[13] Comme la Commission avait déjà versé des prestations d'assurance-emploi à la prestataire, l'inadmissibilité voulait dire qu'elle avait reçu plus de 11 000 \$ en trop.

[14] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'elle était disponible pour travailler.

[15] Selon la Commission, la prestataire n'était pas disponible parce qu'elle allait à l'école à temps plein.

[16] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme avoir prouvé sa disponibilité pour le mois d'août 2021 parce qu'elle cherchait activement un moyen d'être payée pour sa formation pratique.

³ Voir la page GD9-2.

[17] Pour le reste de la période d'inadmissibilité, elle veut que j'antidate (devance la date de) sa recommandation de formation au 1^{er} septembre 2021. Elle avance que sa formation aurait été approuvée à partir de ce jour-là si elle avait su qu'elle devait faire une demande plus tôt⁴. Elle croyait avoir l'autorisation d'aller à l'école pendant qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle devait remplir les formulaires sur les cours de formation et elle fait ses déclarations de la même façon une fois que sa formation est approuvée.

Question en litige

[18] La prestataire était-elle disponible pour travailler du 2 août 2021 au 4 mars 2022?

Analyse

[19] D'après la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour être admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi, toute personne qui demande des prestations doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable⁵. Comme preuve de disponibilité, la Commission peut lui demander de démontrer qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁶.

[20] Il existe aussi une présomption voulant que les prestataires qui suivent un cours de formation ne soient pas disponibles pour travailler. C'est par là que je vais commencer.

Présomption de non-disponibilité à partir du 1^{er} septembre 2021

[21] Selon ce que les cours ont affirmé, je dois présumer que la prestataire n'est pas disponible pour travailler pendant qu'elle suit un cours de formation à temps plein⁷.

⁴ Elle a déposé des éléments de preuve provenant de Travail NB pour appuyer sa position. Voir la page GD5-2 du dossier d'appel.

⁵ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Selon l'article 50(8) de la *Loi*.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[22] Dans le formulaire sur les cours de formation qu'elle a rempli en septembre 2021, la prestataire a déclaré qu'elle étudiait à temps partiel. Je juge quand même qu'elle était étudiante à temps plein à compter du 1^{er} septembre 2021, car c'est ce qu'elle m'a dit à l'audience et c'est ce qu'elle a dit à la Commission. Son relevé de notes, qu'elle a lu à l'audience, montre qu'elle allait à l'école à temps plein.

[23] Je peux donc présumer qu'elle n'était pas disponible pour travailler à compter du 1^{er} septembre 2021.

[24] La prestataire peut réfuter (faire rejeter) la présomption en prouvant que les circonstances étaient exceptionnelles⁸.

[25] Elle n'a pas réfuté la présomption parce que la preuve démontre qu'elle ne cherchait pas de travail et que, si elle avait trouvé un emploi à temps plein dont l'horaire entrerait en conflit avec ses cours, elle aurait terminé sa formation⁹.

[26] La prestataire croyait avoir reçu l'approbation nécessaire pour recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant ses études, mais cela ne constitue pas une circonstance exceptionnelle qui permettrait de réfuter la présomption.

[27] Même si la prestataire avait réfuté la présomption de non-disponibilité, elle ne répond pas aux exigences de disponibilité prévues par la *Loi*. Ainsi, elle serait malgré tout inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. J'explique pourquoi dans la section suivante.

Disponibilité du 2 août 2021 au 4 mars 2022

– Ce que la prestataire a dit au sujet de sa disponibilité

[28] La prestataire a déclaré qu'elle était disponible pour travailler en août 2021 parce qu'elle cherchait un emploi. Elle était en contact avec bon nombre de personnes pour

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304 et la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349. Une circonstance exceptionnelle pourrait être d'avoir déjà travaillé pendant ses études.

⁹ Selon son témoignage et la page GD3-26 du dossier d'appel.

essayer de trouver une façon d'être rémunérée pour sa formation pratique. Elle devait la faire dans un organisme sans but lucratif qui n'avait pas les moyens de la payer.

[29] La prestataire a affirmé qu'elle n'aurait pas pu travailler du 1^{er} septembre 2021 au 4 mars 2021 [*sic*] parce que ses cours, sa formation pratique et son stage la tenaient occupée. Elle était payée pour son stage, alors elle ne cherchait pas un autre emploi.

[30] À l'audience, nous avons examiné son horaire de cours du 1^{er} septembre 2021 au 4 mars 2021 [*sic*]. Au premier trimestre, elle suivait des cours réguliers, soit en personne ou en ligne. Elle devait faire tous ses examens en personne. En plus des cours qu'elle suivait du lundi au vendredi, elle consacrait 15 heures par semaine à son stage rémunéré et elle travaillait aussi de 15 à 25 heures par semaine avec la clientèle pour sa formation pratique. Le deuxième trimestre ressemblait beaucoup au premier, mais elle pouvait visionner les cours enregistrés au moment qui lui convenait.

– **Éléments permettant de prouver la disponibilité**

[31] La jurisprudence établit trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si la prestataire est capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois choses suivantes¹⁰ :

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

[32] Lorsque je considère chacun de ces éléments, je dois regarder l'attitude et la conduite de la prestataire¹¹.

¹⁰ Ces trois éléments figurent 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.

¹¹ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence : la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[33] Je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle avait le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. En effet, elle cherchait seulement un moyen d'être payée pour sa formation pratique. Elle n'essayait pas de trouver un emploi convenable. Ce n'est pas assez pour remplir les conditions du premier élément.

[34] Pour répondre aux conditions du deuxième élément, la prestataire doit démontrer qu'elle cherchait activement un emploi. Comme elle essayait seulement de trouver un moyen d'être rémunérée pendant sa formation pratique, elle ne remplit pas les conditions du deuxième élément.

[35] Pour le troisième facteur, j'ai tenu compte de ce que prévoit la loi :

- Il faut démontrer sa disponibilité pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable, du lundi au vendredi¹².
- Essayer d'adapter son horaire de travail en fonction de son horaire de cours ne répond pas aux exigences de disponibilité prévues par la *Loi*¹³.
- Le fait d'être disponible seulement certains jours à certaines heures restreint la disponibilité et limite les chances de trouver un emploi¹⁴.

[36] La prestataire ne remplit pas les conditions du troisième élément parce qu'elle aurait pu travailler seulement en dehors de ses heures de cours, de formation pratique et de stage et après avoir accompli les tâches liées à ses études. Elle n'aurait pas abandonné sa formation pour accepter un emploi à temps plein. Voilà des restrictions qui limitaient indûment ses chances de reprendre le travail.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73 et l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Voir aussi les décisions du juge-arbitre dans les affaires CUB 743352A, CUB 68818, CUB 52688, CUB 37951, CUB 38251 et CUB 25041.

¹³ Lire le paragraphe 36 de la décision *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743.

¹⁴ C'est ce que la Cour d'appel fédérale affirme dans la décision *Duquet c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)* [sic], 2008 CAF 313. Voir aussi le paragraphe 35 de la décision *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743. La Cour y écrit qu'un prestataire qui est seulement disponible pour travailler lorsqu'il n'a pas de cours limite sa disponibilité et n'est donc pas disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[37] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

– **Démarches habituelles et raisonnables**

[38] La loi établit les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables¹⁵. Je dois regarder si elles étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, il faut que la prestataire ait continué de chercher un emploi convenable.

[39] Durant son témoignage, la prestataire a dit qu'elle a cherché du travail seulement en août 2021, alors qu'elle essayait de trouver un moyen de se faire payer pour sa formation pratique.

[40] Je ne doute pas que la prestataire a fait preuve de diligence dans ces démarches, car elle a réussi à trouver un programme de stage.

[41] Cependant, on ne peut pas considérer ses démarches comme étant habituelles et raisonnables parce que leur but n'était pas de trouver *un quelconque* emploi convenable, mais seulement de trouver une façon d'être rémunérée pour sa formation pratique. Ce n'est pas suffisant pour prouver qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

Formation recommandée

[42] Parfois, la Commission ou une autre autorité désignée dirige les prestataires vers une formation¹⁶.

[43] Avec une telle recommandation, la personne qui demande des prestations est réputée être en chômage, être capable de travailler et être disponible pour travailler durant sa formation.

¹⁵ À l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ C'est ce qui se fait aux termes de l'article 25 de la *Loi*.

[44] Comme la formation de la prestataire a été autorisée à compter du 6 mars 2022, la Commission était convaincue qu'elle remplissait les exigences de disponibilité à compter de cette date¹⁷. La Commission a donc mis fin à l'inadmissibilité le vendredi précédent, soit le 4 mars 2022.

[45] La prestataire veut que je devance la date de la recommandation au 1^{er} septembre 2021.

[46] Pour appuyer sa requête, elle a déposé une lettre de Travail NB qui précise que si l'organisation avait reçu sa demande de participation au programme Connexion Nouveau-Brunswick – Assurance-Emploi au début de sa période de formation, Travail NB aurait appuyé son plan de formation et présenté la recommandation à compter de ce moment-là.

[47] Le Tribunal n'a pas le pouvoir de diriger les prestataires vers une formation ou de modifier la recommandation provenant d'une autorité désignée. Il n'a pas non plus la compétence nécessaire pour réviser la décision que la Commission a prise au sujet d'une recommandation¹⁸.

[48] Je ne peux donc pas devancer la date de la recommandation de la prestataire. Je ne peux pas dire que la prestataire a été dirigée vers une formation à compter du 1^{er} septembre 2021 quand l'autorité désignée (Connexion Nouveau-Brunswick – Assurance-Emploi) a autorisé sa formation seulement à compter du 6 mars 2022¹⁹.

[49] Malheureusement, sans l'autorisation de Connexion Nouveau-Brunswick – Assurance-Emploi, la prestataire ne remplit pas les exigences de disponibilité du 2 août 2021 au 4 mars 2022.

¹⁷ La Commission était convaincue que la prestataire remplissait les exigences de disponibilité prévues à l'article 25 de la *Loi*. Voir la lettre de décision de révision à la page GD3-37 du dossier d'appel.

¹⁸ Selon l'article 25 de la *Loi*. Dans la décision *Paxton v Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 360 (en anglais seulement), la Cour d'appel fédérale a confirmé que seule la Commission détient le pouvoir de régler les questions régies par l'article 25 de la *Loi*.

¹⁹ Voir la page GD9-2.

Prestations versées en trop

[50] La prestataire ne veut pas rembourser les prestations versées en trop (le trop-payé). Elle affirme qu'elle aurait reçu l'approbation de Connexion Nouveau-Brunswick – Assurance-Emploi si elle avait présenté sa demande plus tôt. Le remboursement de cet argent lui causera des difficultés financières.

[51] Mais la loi prévoit que, lorsqu'une personne reçoit des prestations d'assurance-emploi sans y être admissible, elle doit les rembourser²⁰.

[52] La prestataire doit donc rembourser les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues pendant sa période d'inadmissibilité.

[53] Je n'ai pas le pouvoir d'annuler ou de réduire le trop-payé. Mais la prestataire pourrait tout de même :

- demander à la Commission s'il est possible d'annuler le trop-payé en raison de difficultés financières;
- communiquer avec le Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada (au 1-866-864-5823) pour établir un calendrier de remboursement et pour se renseigner sur les mesures relatives aux difficultés financières.

Conclusion

[54] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi du 2 août 2021 au 4 mars 2022. Elle n'était donc pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi durant cette période. Il faut qu'elle rembourse le trop-payé qui en résulte.

²⁰ Le remboursement des trop-payés est obligatoire aux termes des articles 43 et 44 de la *Loi*.

[55] L'appel est rejeté.

Angela Ryan Bourgeois

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