



[TRADUCTION]

Citation : *SJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1454

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

Décision

Partie appelante : S. J.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (549302) datée du 24 novembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal Lilian Klein

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 18 avril 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 30 mai 2023

Numéro de dossier : GE-23-258

Décision

[1] Je rejette l'appel de la prestataire. La présente décision explique pourquoi.

[2] La prestataire **n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler** du 5 octobre 2020 au 6 septembre 2021. Elle ne peut donc pas conserver les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues pendant cette période.

Aperçu

[3] La prestataire dans cet appel, S. J., a quitté son emploi d'aide en diététique en raison de ses obligations familiales pendant la pandémie de COVID-19. Elle a reçu la prestation d'assurance-emploi d'urgence jusqu'en octobre 2020, après quoi elle est passée automatiquement à des prestations régulières d'assurance-emploi.

[4] Dans ses déclarations bimensuelles, la prestataire a affirmé qu'elle était disponible pour travailler. Elle a donc reçu 50 semaines de prestations **régulières** à compter du 4 octobre 2020.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a par la suite conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 6 septembre 2021. La Commission affirme que ses obligations familiales ne lui permettaient pas d'accepter un emploi. Elle dit que la prestataire doit rembourser plus de 24 000 \$ en prestations régulières d'assurance-emploi.

[6] Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations **régulières** d'assurance-emploi. Pour démontrer sa disponibilité pour travailler, elle doit continuer à chercher du travail sans établir de conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de trouver un emploi.

[7] La prestataire soutient qu'elle ne pouvait pas travailler pendant le confinement lié à la COVID-19 parce que l'école de sa fille était fermée. Elle dit qu'elle devait aussi s'occuper de son mari après sa chirurgie au cerveau et lorsqu'il a contracté la COVID-19. Elle affirme ne pas avoir les moyens de rembourser le trop-payé de prestations régulières d'assurance-emploi.

Question que je dois examiner

[8] La prestataire était-elle disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 6 septembre 2021?

Analyse

[9] Pour être admissible aux prestations, la prestataire doit prouver qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. Pour ce faire, elle doit prouver :

- i) qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi **convenable** était offert;
- ii) qu'elle a fait des **efforts** pour trouver un emploi **convenable**;
- iii) qu'elle n'a pas établi de conditions **personnelles** qui pouvaient limiter **indûment** ses chances de trouver un emploi¹.

[10] Je dois examiner chacun de ces éléments pour trancher la question de la disponibilité. Je dois aussi tenir compte de l'attitude et de la conduite de la prestataire².

La prestataire n'a pas démontré qu'elle voulait retourner travailler

[11] La prestataire n'a pas démontré qu'elle voulait retourner travailler pendant sa période de prestations d'assurance-emploi. Elle a pourtant indiqué dans chacune de ses déclarations bimensuelles qu'elle était disponible pour travailler. Elle dit avoir fait ces déclarations puisqu'elle aurait **aimé** retourner au travail. Mais aimer cette idée n'est pas la même chose que **de montrer par ses actions** qu'elle souhaitait retourner au travail.

¹ Il s'agit d'une version en langage clair des trois éléments utilisés pour évaluer la disponibilité pour travailler, lesquels sont tirés de la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

² Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[12] La prestataire n'a donc pas démontré qu'elle voulait retourner au travail entre le 5 octobre 2020 et le 6 septembre 2021. C'est la première partie du critère de disponibilité.

La prestataire n'a pas essayé de trouver un emploi convenable

[13] La prestataire n'a fait aucun effort pour trouver un emploi convenable. Elle dit que cela est dû au fait qu'elle devait s'occuper de sa fille et de son mari après son opération. Ils ont tous contracté la COVID également. Elle soutient qu'elle n'a pas de famille au Canada pour l'aider et que son mari ne pouvait pas l'aider non plus.

[14] La loi dit qu'un travail est **convenable** pour une partie prestataire seulement si l'horaire de travail est compatible avec ses obligations familiales³. Cependant, cela ne signifie pas que la prestataire peut rejeter **tout** travail comme étant inapproprié.

[15] Pour recevoir des prestations régulières, une partie prestataire doit démontrer qu'elle a cherché du travail **chaque jour ouvrable pour lequel elle demande des prestations**.

[16] Je reconnais qu'il peut être difficile de trouver un emploi convenable. C'était particulièrement vrai dans la situation difficile de la prestataire, mais elle doit démontrer qu'elle a **essayé**⁴.

[17] La prestataire n'a cependant pas essayé de trouver un emploi. Elle dit qu'elle n'était disponible pour **aucun** travail, **quelle que soit** l'heure, en journée ou en soirée, la semaine ou la fin de semaine.

[18] La prestataire n'a donc pas fait d'efforts pour trouver du travail pendant qu'elle recevait des prestations régulières d'assurance-emploi. C'est le deuxième volet du critère de disponibilité.

³ Voir l'article 9.002(1)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Voir aussi la décision de la division d'appel du Tribunal dans l'affaire *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1490. Je n'ai pas à suivre les décisions de la division d'appel, mais je me fonde sur le raisonnement qui les sous-tend.

⁴ Voir la décision *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

La prestataire a établi une condition personnelle qui limitait sa disponibilité

[19] Les obligations familiales de la prestataire étaient une condition **personnelle** qui **limitait indûment** ses chances de trouver un emploi convenable.

[20] La prestataire affirme qu'elle ne pouvait pas accepter aucun travail puisqu'elle devait s'occuper de sa fille et la scolariser à domicile jusqu'à la réouverture des écoles en septembre 2021.

[21] La décision *Bertrand* de la Cour d'appel fédérale dit que les obligations familiales d'une partie prestataire **constituent une condition personnelle** qui limite sa disponibilité pour travailler⁵.

[22] J'ai examiné une décision récente de la division d'appel du Tribunal sur ce point. Cette décision dit que les règlements adoptés **après** la décision de la Cour d'appel fédérale susmentionnée accordent une certaine souplesse en ce qui concerne la question de savoir si les obligations familiales sont des conditions **personnelles**⁶. J'ai examiné si cela pouvait s'appliquer dans le cas de la prestataire.

[23] Cependant, j'estime que la décision de la division d'appel ne s'applique pas. Dans l'affaire de la division d'appel, la prestataire était disponible pour travailler, avec seulement une certaine restriction de ses heures de travail. Elle n'était **pas indisponible pour travailler** du tout, ce qui est le cas de la prestataire dans le présent appel.

[24] La prestataire a donc établi une condition **personnelle** qui **limitait indûment** ses chances de trouver du travail. Ne pas établir de conditions personnelles est la troisième partie du critère de disponibilité.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bertrand*, 1982 CanLII 3003 CAF. Je suis liée par les décisions de la Cour d'appel fédérale.

⁶ Voir l'article 9.002(1)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi* et la décision *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1490. Je ne suis pas liée par les décisions de la division d'appel du Tribunal.

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

[25] D'après mes conclusions sur les trois éléments ci-dessus, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était **capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable** du 5 octobre 2020 au 6 septembre 2021. Elle **est donc inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi** pour cette période.

[26] La prestataire affirme qu'elle n'a pas les moyens de rembourser les prestations d'assurance-emploi reçues en trop. Elle demande que je fasse preuve d'indulgence. Je n'ai pas le pouvoir d'annuler ou de réduire le trop-payé, mais elle a d'autres options.

[27] La prestataire peut demander à la Commission d'envisager d'annuler la totalité ou une partie de sa dette en raison de ses difficultés financières⁷. Si la Commission refuse, la prestataire peut faire appel devant la Cour fédérale du Canada.

[28] La prestataire peut aussi appeler le Centre de gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada au 1-866-864-5823 pour discuter de ses difficultés financières et organiser un plan de remboursement qu'elle peut respecter.

[29] La prestataire devrait également demander à l'Agence du revenu du Canada si la **Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants qu'elle aurait dû demander** peut quand même être déduite de son trop-payé de prestations régulières d'assurance-emploi⁸.

⁷ L'article 56(1)(f)(ii) du *Règlement sur l'assurance-emploi* fait référence aux cas où un remboursement pourrait causer des difficultés financières excessives.

⁸ L'Agence du revenu du Canada offrait une prestation aux parents qui n'étaient pas en mesure de retourner au travail en raison de responsabilités familiales lorsque les écoles étaient fermées pendant la pandémie de COVID-19 : la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants. Cette prestation n'est plus disponible, mais elle aurait pu être mieux adaptée à la situation de la prestataire que les prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles elle est passée après la fin de ses prestations d'assurance-emploi d'urgence.

Conclusion

[30] La prestataire **est inadmissible** au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 6 septembre 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[31] Voilà pourquoi je dois rejeter son appel.

Lilian Klein

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