



[TRADUCTION]

Citation : *MG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1214

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

Décision

Partie appelante :

M. G.

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 (455693) datée du 11 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

John Noonan

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 31 mai 2022

Personne présente à l'audience :

Appelant

Date de la décision :

Le 13 juin 2022

Numéro de dossier :

GE-22-1029

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] L'appelant, M. G., travaille et étudie à T.-N. Il a été avisé, après révision par la Commission, qu'on ne pouvait pas lui verser de prestations de maladie de l'assurance-emploi du 3 mai 2021 au 20 août 2021 parce qu'il suivait un cours de formation de sa propre initiative. De sorte qu'il n'a pas prouvé qu'il aurait été disponible pour travailler s'il n'avait pas été malade. De plus, il a été informé qu'aucune prestation ne serait versée à compter du 27 septembre 2021 parce qu'il suivait un cours de formation de sa propre initiative et n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. L'appelant soutient que son médecin lui a dit de prendre un congé de travail parce qu'il avait des problèmes de santé. D'ailleurs, l'appelant affirme qu'il est toujours incapable de travailler (voir GD3-34 et GD3-35). Le Tribunal doit décider si l'appelant a prouvé sa disponibilité conformément aux articles 18 et 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et aux articles 9.001 et 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Questions en litige

[3] Question en litige no 1 : L'appelant était-il disponible pour travailler?

Question en litige no 2 : Faisait-il des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir du travail?

Question en litige no 3 : A-t-il établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

Analyse

[4] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à la page GD-4.

[5] On présume qu'une personne inscrite à un cours à temps plein n'est pas disponible pour travailler. Cette présomption de fait peut être réfutée par la preuve de circonstances exceptionnelles (**voir la décision *Cyrenne 2010 CAF 349***).

[6] Cette présomption s'applique à une personne qui n'est pas disponible pour travailler parce qu'elle suit un cours à temps plein de sa propre initiative. Pour réfuter la présomption, l'appelant doit démontrer que son intention principale est d'accepter immédiatement un emploi convenable comme en témoignent ses démarches de recherche d'emploi, qu'il est prêt à prendre toutes les dispositions nécessaires ou qu'il est disposé à abandonner son cours. Il doit démontrer par ses actions que le cours est d'importance secondaire et ne constitue pas un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable.

[7] Une personne qui suit un cours à temps plein sans qu'une autorité désignée par la Commission l'ait dirigée vers ce cours doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Elle doit aussi répondre aux exigences de disponibilité au même titre que toutes les personnes qui demandent des prestations régulières d'assurance-emploi. Elle doit continuer à chercher un emploi et démontrer que les exigences du cours n'ont pas restreint sa disponibilité de façon à réduire de beaucoup ses chances de trouver un emploi.

[8] Les éléments suivants peuvent être pertinents lorsqu'on évalue la disponibilité pour le travail :

- a) les exigences de présence au cours;
- b) la volonté de la partie prestataire d'abandonner ses études pour accepter un emploi;
- c) la question de savoir si la partie prestataire a déjà travaillé selon un horaire irrégulier;
- d) l'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient à la partie prestataire de travailler pendant ses études;
- e) les frais associés aux études.

[9] Pour être déclarée disponible pour travailler, la partie prestataire doit : 1. avoir le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert; 2. exprimer ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable; 3. ne pas établir de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Les trois éléments doivent être pris en considération dans la prise de décision (**voir la décision *Faucher, A-56-96 & Faucher A-57-96***).

Question en litige no 1 : L'appelant était-il disponible pour travailler?

[10] Non.

[11] En l'espèce, d'après les déclarations et les observations de l'appelant, il suivait un programme d'études à temps plein en sociologie depuis le 3 mai 2021.

[12] Il n'a pas reçu l'approbation d'une autorité désignée pour suivre cette formation.

[13] Il affirme qu'il n'était pas disponible pour travailler du 2 mai 2021 au 21 août 2021 parce que son médecin lui a dit de prendre congé pour des raisons médicales. Toutefois, l'article 18(1)(b) de la *Loi* prévoit qu'en cas de maladie, la partie prestataire doit démontrer que, si ce n'était de sa maladie, elle serait disponible pour travailler.

[14] Il a bel et bien reçu des prestations de maladie pendant cette période, ce qui a entraîné un trop-payé de 7 500 \$.

[15] Je suis d'accord avec ce que cite la Commission à ce sujet : « La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel les prestations de maladie sont payables seulement si la maladie du prestataire le rend incapable de travailler, et ce pendant une période où il était disponible pour le faire » (***Canada (Procureur général) c X, A-479-94***).

[16] L'appelant a déclaré lors de l'audience qu'il étudiait [traduction] « en ligne » chaque matin et qu'à son retour à Corner Brook, il a travaillé chez Canadian Tire jusqu'à ce que sa maladie le force à démissionner.

[17] Dans la présente affaire, l'appelant suivait un cours à temps plein pendant la période de sa maladie. On a donc conclu qu'il n'était pas disponible pour cette raison.

[18] Selon ses observations, l'appelant était disponible en dehors de son horaire de cours quotidien, ainsi que la fin de semaine.

[19] Par conséquent, je conclus que l'appelant n'était pas disponible pour travailler du 3 mai 2021 au 20 août 2021 parce qu'il n'a pas été en mesure d'établir que, si ce n'était de sa maladie, il aurait été disponible pour travailler (GD3-40-41). De plus, il a poursuivi ses études à compter du 27 septembre 2021, et encore une fois, n'a pas été en mesure de prouver sa disponibilité au cours de cette période.

Question en litige no 2 : Faisait-il des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail?

[20] Non.

[21] L'appelant a déclaré à plus d'une reprise qu'il souhaitait terminer ses études plutôt que de se trouver un emploi.

[22] Il soutient qu'il n'était pas disposé à abandonner son cours, mais qu'il souhaitait obtenir un emploi à temps partiel qui lui permettrait de terminer ses études.

[23] Il n'a pas fait de recherches en vue d'obtenir un emploi à temps plein.

[24] À l'audience, il a déclaré qu'il n'avait pas fait de recherches d'emploi parce qu'il attendait de rencontrer le spécialiste qui traiterait ses problèmes abdominaux.

[25] On ne peut pas considérer que l'appelant a fait une recherche d'emploi raisonnable et habituelle au sens de l'article 9.001 du *Règlement*. En effet, aucune activité de recherche d'emploi n'a été effectuée depuis le 3 mai 2021.

[26] Aucun élément de preuve ne m'indique que l'appelant a communiqué avec des employeurs potentiels au cours de la période en cause pour chercher un emploi à temps plein. Par conséquent, on ne peut pas dire que ses démarches correspondent à une recherche d'emploi raisonnable ou habituelle.

[27] Je considère que l'appelant n'a pas démontré, pendant toute la durée de ce processus, qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable.

[28] Par conséquent, j'estime que l'appelant n'a pas démontré un désir sincère de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait offert, pendant la période du 3 mai 2021 au 20 août 2021, et de nouveau à compter du 27 septembre 2021.

Question en litige no 3 : A-t-il établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[29] Oui.

[30] L'appelant a déclaré qu'il avait l'intention de terminer son cours et non de retourner sur le marché du travail le plus tôt possible. Étant donné qu'il n'a pas fait de démarches raisonnables pour trouver un emploi et qu'il a investi beaucoup d'argent dans son programme d'études, je juge que cela concorde avec les faits portés à ma connaissance.

[31] L'appelant a fait valoir qu'il cherchait un emploi à temps partiel qui conviendrait à son horaire de cours, mais qu'il n'était pas disposé à quitter ses études avant la fin de son programme.

[32] Cette condition, combinée à la déclaration initiale de l'appelant à Service Canada selon laquelle il n'était disponible pour travailler qu'à temps partiel en dehors de son horaire de cours, doit être considérée comme imposant de sérieuses restrictions à sa disponibilité (**voir les décisions *Duquet*, 2008 CAF 313 et *Gauthier*, 2006 CAF 40**).

[33] Lors de l'audience, l'appelant a déclaré qu'il avait terminé ses études et qu'il participait actuellement à un stage en milieu de travail dans le cadre des exigences de fin d'études.

[34] Je considère que l'appelant ne suivait pas une formation approuvée par une autorité désignée par la Commission. C'était une décision personnelle de suivre ce cours afin d'être admissible à un emploi à temps plein dans son domaine de prédilection.

[35] Si les prestataires ne sont pas disponibles pour travailler à cause de raisons personnelles, aucun motif valable ne peut justifier le refus d'un emploi convenable (**voir la décision *Bertrand*, A-613-81**).

[36] Bien que j'appuie les efforts déployés par l'appelant pour terminer ses études et se trouver un emploi convenable, je juge qu'il n'a pas présenté de preuve de « circonstances exceptionnelles » qui réfuteraient la présomption de non-disponibilité pendant qu'il suivait son cours à temps plein. Il n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations.

[37] Une simple déclaration de disponibilité de la part d'une partie prestataire ne suffit pas à elle seule pour s'acquitter du fardeau de la preuve (**voir les décisions *CUB 18828 et 33717***).

[38] L'appelant a demandé lors de l'audience si l'on pouvait annuler son trop-payé en raison de sa situation financière. Il s'agit d'une décision qui ne peut être prise que par la Commission, cela ne relève pas de la compétence du Tribunal. La décision de la Commission à ce sujet ne peut pas faire l'objet d'un appel devant le Tribunal. Seule la décision de la Commission qui a engendré le trop-payé est assujettie à une révision aux termes de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La responsabilité qui revient aux parties prestataires de rembourser un trop-payé et les intérêts qui en découlent ne peut faire l'objet d'une révision parce qu'il ne s'agit pas de décisions rendues par la Commission. De plus, la responsabilité devient celle d'une [traduction] « personne débitrice » plutôt que celle d'un « prestataire ». Le recours des parties prestataires à l'égard de telles questions consiste à demander un contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

[39] Je n'ai pas le pouvoir de réduire ou d'annuler le trop-payé. Le Tribunal n'a pas la compétence nécessaire pour trancher de telles questions. C'est la Commission qui a le pouvoir de réduire ou d'annuler un trop-payé.

[40] L'appelant demande l'annulation du trop-payé. Je suis d'accord avec la position énoncée par la Commission et je remarque que selon la loi, la décision de la Commission concernant l'annulation d'une somme due ne peut pas faire l'objet d'un appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. Par conséquent, je ne peux pas trancher les questions relatives à une demande d'annulation ou de réduction d'un trop-payé.

[41] La Cour fédérale du Canada a la compétence pour instruire un appel portant sur l'annulation d'un trop-payé. Par conséquent, si l'appelant souhaite déposer un appel en ce sens, il doit le faire auprès de la Cour.

[42] Finalement, je ne vois rien dans le dossier qui laisse croire que la Commission a informé l'appelant au sujet du programme de remise de dette mis en place par l'Agence du revenu du Canada (ARC). Si le remboursement immédiat du trop-payé aux termes de l'article 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi* lui cause des difficultés financières, l'appelant peut communiquer avec le Centre d'appels de la gestion des créances de l'ARC en composant le 1-866-864-5823. Il pourrait être en mesure de prendre d'autres dispositions de remboursement en fonction de sa situation financière personnelle.

[43] Ni le Tribunal ni la Commission n'a le pouvoir, qu'il soit discrétionnaire ou non, de déroger à des dispositions législatives et à des conditions claires imposées par la *Loi sur l'assurance-emploi* ou le *Règlement sur l'assurance-emploi*, pas même pour des raisons d'équité ou de compassion, des difficultés financières ou des circonstances atténuantes.

Conclusion

[44] Ayant dûment pris en considération toutes les circonstances, j'estime que l'appelant n'a pas réussi à établir que, si ce n'était de sa maladie, il aurait été disponible pour travailler du 3 mai au 20 août 2021 ni qu'il était disponible pour travailler pendant

qu'il suivait sa formation à compter du 27 septembre 2021. Par conséquent, l'appel concernant les deux questions est rejeté.

John Noonan

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