



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1023

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

Décision

Partie appelante : A. S.
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 (664376) datée du 17 juin 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 31 juillet 2024
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 14 août 2024
Numéro de dossier : GE-24-2293

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada avait le droit d'examiner la demande de l'appelante. Elle a également agi de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé de le faire, alors je ne peux pas intervenir dans sa décision de faire un examen.

[3] L'appelante n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler parce qu'elle ne faisait pas assez d'efforts pour se trouver du travail. Par conséquent, l'inadmissibilité aux prestations établie par la Commission est maintenue.

Aperçu

[4] La Commission a appris que l'appelante avait travaillé pour un employeur dont elle ne lui avait pas parlé. Le relevé d'emploi produit par cet employeur indiquait qu'il avait été produit en raison d'un congé volontaire.

[5] Ces renseignements ont amené la Commission à enquêter sur la disponibilité à travailler de l'appelante.

[6] Après avoir terminé son examen, la Commission a conclu que l'appelante n'était pas disponible pour travailler à partir du 3 juillet 2023. Cette décision a entraîné un trop-payé important.

[7] L'appelante affirme que le relevé d'emploi produit par son employeur a été produit par erreur, car elle n'a jamais pris de congé volontaire.

[8] L'appelante travaillait pour cet employeur de temps à autre. Il s'agit d'un emploi populaire parmi les aides-enseignantes (l'emploi de l'appelante) et le personnel enseignant. L'employeur offre des postes en fonction de l'ancienneté. Pendant les mois d'été, plusieurs personnes ont plus d'ancienneté que l'appelante, donc elle n'est pas en mesure d'obtenir des quarts de travail.

[9] L'appelante affirme que le seul problème avec sa disponibilité est que sa fille a un problème de santé (anxiété grave) qui l'empêche de travailler la nuit.

Question que je dois examiner en premier

50(8) Inadmissibilité

[10] Dans ses observations, la Commission affirme qu'elle a déclaré l'appelante inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'article 50(8) de la *Loi* porte sur le défaut d'une personne de prouver à la Commission qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[11] En examinant la preuve, je constate que rien ne montre que la Commission a demandé à l'appelante de prouver ses démarches habituelles et raisonnables. La Commission ne lui a pas expliqué non plus le type de preuve qu'elle devait fournir pour prouver ses démarches habituelles et raisonnables.

[12] Même si la Commission et l'appelante ont discuté de ses démarches de recherche d'emploi, je trouve le raisonnement de l'arrêt *TM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 11 convaincant, en ce sens qu'il ne suffit pas que la Commission discute des démarches de recherche d'emploi avec l'appelante, elle doit plutôt demander expressément une preuve à l'appelante et lui expliquer quel type de preuve répondrait à une norme « raisonnable et habituelle ».

[13] Je ne vois pas non plus de discussion sur les démarches habituelles et raisonnables effectuées au cours du processus de révision ni de mention explicite de l'inadmissibilité de l'appelante au titre de l'article 50(8) de la *Loi*, ni rien sur l'absence de démarches habituelles et raisonnables dans la décision de révision.

[14] Étant donné l'absence de preuve selon laquelle la Commission a demandé à l'appelante de prouver ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable au titre de l'article 50(8) de la *Loi*, la Commission n'a pas déclaré l'appelante inadmissible au titre de cet article. Par conséquent, ce n'est pas quelque chose dont je dois tenir compte.

Questions en litige

[15] La Commission peut-elle revenir en arrière et examiner la demande de l'appelante?

[16] A-t-elle effectué l'examen correctement?

[17] L'appelante est-elle disponible pour travailler?

Analyse

Examen de la demande

[18] La Commission peut examiner une demande de prestations, pour quelque raison que ce soit, dans les 36 mois suivant le versement des prestations.¹

[19] La période de prestations examinée a commencé le 2 juillet 2023.²

[20] La décision rendue par la Commission concernant son examen des prestations de l'appelante est datée du 9 avril 2024.³

[21] La Commission doit examiner la demande, effectuer tout nouveau calcul et aviser l'appelante de sa décision dans le délai de 36 mois.⁴ Je conclus que la Commission avait le droit d'examiner la demande parce que le délai ne s'était pas écoulé.

L'examen de la Commission a-t-il été effectué de façon judiciaire?

[22] En effet, la Commission peut revenir en arrière et faire un examen. Toutefois, l'analyse ne s'arrête pas là. La Commission doit également effectuer son examen correctement. Dans le cadre de l'assurance-emploi, correctement signifie « judiciairement ».

¹ Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*

² Voir GD03-75.

³ Voir GD03-75.

⁴ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c LaForest*, A-607-87 et *Briere c Canada (Procureur général)*, A-637-86.

[23] Pour que sa décision ait été rendue « judiciairement », le décideur (en l'espèce, la Commission) ne peut pas avoir agi de mauvaise foi ou dans un but ou pour un motif irrégulier, avoir tenu compte d'un facteur non pertinent ou avoir ignoré un facteur pertinent, ni avoir agi de façon discriminatoire. Toute décision discrétionnaire qui n'est pas rendue « judiciairement » devrait être annulée.⁵

Mauvaise foi

[24] L'appelante affirme que la Commission a agi de mauvaise foi. Elle dit qu'elle n'a pas tenu compte du fait que son employeur lui avait dit qu'il avait produit le relevé d'emploi qui indiquait « congé volontaire » par erreur.

[25] La mauvaise foi est un terme juridique qui signifie un acte malhonnête intentionnel commis en ne remplissant pas une obligation légale ou en trompant intentionnellement une personne. J'estime que la Commission n'a fait aucune de ces choses.

[26] J'estime que la Commission n'a pas fait preuve de mauvaise foi lorsqu'elle a décidé d'examiner la demande de l'appelante au moment de découvrir qu'un relevé d'emploi indiquait « congé volontaire ». En effet, ce relevé d'emploi provenait d'un employeur qu'elle n'avait pas déclaré et cela portait sur sa disponibilité.

[27] J'estime qu'un aspect pertinent de son rôle d'administrateur du programme d'assurance-emploi est de s'assurer que les personnes qui reçoivent des prestations y sont réellement admissibles.

[28] De plus, la Commission n'avait même pas l'information fournie par l'employeur selon laquelle le relevé d'emploi avait été produit par erreur au moment où elle a décidé de faire son examen. La conversation téléphonique au cours de laquelle l'employeur a informé la Commission que le relevé d'emploi avait été produit par erreur a eu lieu le

⁵ Voir *Canada (Procureur général) c Purcell*, 1 RCF 644

6 juin 2024.⁶ J'estime que c'était bien après que la Commission a décidé d'examiner la demande de l'appelante, car elle avait déjà rendu une décision en avril 2024.⁷

But ou motif irrégulier

[29] L'appelante affirme que la Commission a agi dans un but ou pour un motif irrégulier. Elle dit que la Commission a appris que son employeur avait produit le relevé d'emploi par erreur, mais qu'elle a néanmoins choisi de s'en servir comme fondement de sa décision.

[30] J'estime que la Commission n'a pas agi dans un but ou pour un motif irrégulier.

[31] La Commission est responsable de l'administration du programme d'assurance-emploi. L'une des choses qu'elle doit faire à titre administratif est de décider si une personne peut établir une période de prestations et si elle est admissible au versement de prestations.

[32] L'admissibilité à l'établissement d'une période de prestations et la possibilité de recevoir des prestations sont deux concepts différents. Il se peut qu'une partie prestataire remplisse les exigences pour établir une période de prestations et que quelque chose l'empêche de recevoir des prestations.

[33] Un relevé d'emploi indiquant que l'appelante est en congé volontaire laisse entendre qu'elle est incapable de travailler. Ce relevé d'emploi soulève une question de disponibilité.

[34] Le fait que la Commission a examiné la demande de l'appelante pour se prononcer sur sa disponibilité ne signifie pas qu'elle a agi pour un motif ou un but inapproprié. Cela fait partie des tâches d'administration de la Commission qui doit s'assurer que seules les personnes qui satisfont aux exigences reçoivent des prestations d'assurance-emploi. Il s'agit d'un objectif approprié.

⁶ Voir GD06-4.

⁷ Voir GD03-75.

[35] Comme je l'ai mentionné plus haut, la Commission n'était même pas au courant que le relevé d'emploi avait été produit par erreur au moment où elle a pris sa décision d'examiner la demande de l'appelante. Cela signifie qu'elle n'a pas agi dans un but ou pour un motif irrégulier lorsqu'elle a utilisé le relevé d'emploi comme élément déclencheur pour examiner la demande, car au moment où elle a rendu cette décision, pour autant qu'elle sache, le relevé d'emploi n'était pas erroné.

[36] Le fait que la Commission ait pu être informée plus tard que le relevé d'emploi avait été produit par erreur ne signifie pas qu'elle a agi dans un but inapproprié au moment où elle a pris la décision d'examiner la demande. Des renseignements futurs inconnus ne peuvent pas rendre inappropriées les actions antérieures de la Commission.

Ignorer un facteur pertinent

[37] L'appelante affirme que la Commission a ignoré un facteur pertinent lorsqu'elle a décidé d'examiner sa demande : elle a ignoré le fait que le relevé d'emploi indiquant qu'elle avait pris un « congé volontaire » avait été produit par erreur.

[38] Je conclus que la Commission n'a pas ignoré un facteur pertinent.

[39] Comme je l'ai mentionné plus haut, la Commission ignorait que le relevé d'emploi était erroné au moment où elle a décidé d'examiner la demande de l'appelante. Cela signifie que le facteur soulevé par l'appelante était complètement inconnu par la Commission au moment où elle a décidé d'examiner la demande, de sorte qu'elle n'a pas ignoré un facteur pertinent.

Considéré comme un facteur non pertinent

[40] L'appelante affirme que la Commission a considéré un facteur non pertinent. Elle dit qu'à la fin d'un de ses appels téléphoniques avec la Commission, l'agent lui a demandé si elle avait besoin de l'argent de l'assurance-emploi parce qu'elle était toxicomane.

[41] Elle dit qu'une telle question était non seulement totalement inappropriée, mais complètement non pertinente.

[42] Je conclus que la Commission n'a pas tenu compte d'un facteur non pertinent.

[43] L'élément soulevé par l'appelante ne serait pas quelque chose dont la Commission aurait pu tenir compte au moment de prendre sa décision de réviser sa demande, puisque si la Commission a téléphoné à l'appelante pour discuter de sa demande, c'est que sa décision de la réviser avait déjà été prise.

[44] De plus, même s'il n'est pas nécessaire de prendre une décision sur cet élément, car le paragraphe précédent suffit, je ne trouve pas crédible le témoignage de l'appelante selon lequel un agent de la Commission lui aurait demandé si elle était toxicomane.

[45] J'estime qu'une action aussi scandaleuse de la part de la Commission n'est pas [traduction] « conforme à la prépondérance des probabilités qu'une personne sensée et informée reconnaîtrait facilement comme raisonnable à cet endroit et dans ces conditions ».⁸ Pour résumer en langage clair et simple ce qui précède : [traduction] « personne de raisonnable ne peut croire qu'un agent de la Commission aurait demandé cela ».

Discrimination

[46] L'appelante affirme qu'elle se sent victime de discrimination.

[47] Elle dit que la Commission a fait preuve de discrimination lorsqu'elle lui a demandé si elle avait besoin de l'assurance-emploi parce qu'elle était toxicomane.

[48] Comme je l'ai déjà dit, je ne crois pas que la Commission lui ait dit cela.

⁸ Voir *Faryna v Chorny*, [1951 CanLII 252](#), [1952] 2 D.L.R. 354 (B.C.C.A.), au paragraphe [10](#) (en anglais seulement).

[49] Je conclus que l'appelante n'a pas été victime de discrimination. Je conclus qu'il n'y a aucune preuve que la Commission a ciblé la demande de révision de l'appelante en raison d'une caractéristique protégée, comme son sexe ou son âge.

La Commission a-t-elle agi judiciairement?

[50] J'estime que la Commission a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé d'examiner la demande de l'appelante, car elle n'a pas agi de mauvaise foi, ni pour un motif ou un but inapproprié, elle n'a pas tenu compte d'un facteur non pertinent ou ignoré un facteur pertinent, et elle n'a pas agi de façon discriminatoire.

[51] Par conséquent, je ne peux pas modifier sa décision d'examiner la demande de l'appelante.

[52] Autrement dit, je ne peux pas modifier sa décision d'examiner la demande, mais je peux décider si l'appelante était disponible pour travailler. C'est ce que je vais faire maintenant.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[53] La jurisprudence établit trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes⁹ :

- a) Elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

⁹ 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. La présente décision paraphrase ces trois éléments en langage clair.

[54] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite de l'appelante pendant toute la période d'inadmissibilité,¹⁰ soit à partir du 3 juillet 2023.¹¹

– **Vouloir retourner travailler**

[55] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[56] J'admets que l'appelante veut travailler. Le fait qu'elle avait un poste d'été lorsqu'elle ne travaillait pas à l'école et qu'elle affirme avoir affiché des prospectus annonçant la garde d'enfants chez elle pendant l'été démontrent son désir de travailler. Je présume qu'une personne qui n'a pas le désir de travailler n'accepterait pas de poste l'été et ne chercherait pas de travail en faisant de la publicité pour des possibilités de garde d'enfants chez elle.

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

[57] L'appelante ne faisait pas assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[58] L'appelante est seulement tenue de chercher un emploi convenable. Un emploi convenable est un emploi qui n'est pas incompatible avec ses obligations familiales.¹²

[59] J'accepte le témoignage de l'appelante selon lequel sa fille fait de l'anxiété et que cela l'empêche de faire un quart de travail de nuit.

[60] J'accepte cela parce que l'appelante a fourni des éléments de preuve montrant que sa fille était admissible au crédit d'impôt pour personnes handicapées avant 2023. Il est donc clair que sa fille a une invalidité et je peux accepter qu'il s'agit d'une anxiété grave.

¹⁰ Cette exigence est énoncée dans deux décisions de jurisprudence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97

¹¹ Voir GD03-75.

¹² Voir l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[61] Je signale que les déclarations de l'appelante au sujet de l'anxiété de sa fille ont toujours été cohérentes.¹³

[62] J'estime qu'en raison de ses obligations familiales, tout quart de travail de nuit ne serait pas un emploi convenable pour l'appelante puisqu'elle a déclaré que sa fille ne peut pas être seule la nuit.

[63] J'accepte également le témoignage de l'appelante selon lequel ce n'est pas en raison d'une incapacité à travailler qu'elle n'a pas eu de quarts de travail de son autre employeur pendant l'été, mais simplement parce qu'elle n'avait pas assez d'ancienneté et qu'il n'y avait que des quarts de nuit disponibles, ce qu'elle ne pouvait pas accepter.

[64] J'accepte cela parce que son employeur a corroboré son témoignage.¹⁴

[65] Cependant, même si j'accepte ce qui précède, je juge que l'appelante ne satisfait pas à cet élément du critère parce qu'elle ne faisait pas assez d'efforts pour essayer de trouver du travail.

[66] L'appelante affirme avoir affiché un prospectus dans un café près de chez elle annonçant la garde d'enfants à son domicile. Elle dit avoir publié le même prospectus sur Facebook, mais elle n'a pas eu de client.

[67] Lorsque les patrons d'un café local organisaient un évènement, elle travaillait comme suppléante aux côtés des traiteurs. Elle a dit qu'elle n'a travaillé que quelques fois pendant les fêtes d'hiver.

[68] L'appelante espérait obtenir des quarts de travail à son autre emploi, mais comme elle avait peu d'ancienneté, les seuls quarts de travail offerts étaient des quarts de nuit, qu'elle ne pouvait pas accepter en raison du problème de santé de sa fille.

¹³ Voir GD03-65.

¹⁴ Voir GD06-4.

[69] Elle n'a pas cherché d'autres emplois parce qu'elle dit que cela n'en valait pas la peine, car il serait difficile d'essayer de trouver un emploi pendant seulement deux mois avant de retourner à son poste à l'école.

[70] J'estime que le fait que l'appelante n'attende que de recevoir des quarts de travail au café n'est pas suffisant. D'autant plus que son travail y était extrêmement sporadique et n'avait consisté qu'à aider un peu autour des fêtes d'hiver.

[71] J'estime qu'il était raisonnable pour l'appelante d'attendre un certain temps pour voir si elle serait en mesure d'obtenir des quarts de travail à son deuxième emploi, mais après un mois, il n'était plus raisonnable d'attendre.

[72] Il ne suffit pas d'espérer de trouver un emploi. Elle aurait dû prendre des mesures actives pour essayer d'en trouver un, lorsqu'il est devenu clair qu'elle n'allait pas obtenir de quarts de travail.

[73] J'estime qu'afficher un prospectus dans un café et publier un message sur Facebook ne sont pas des démarches suffisantes, car ce sont des démarches minimales qui ne sont pas continues.

[74] Je comprends que l'appelante ne voulait pas faire trop de démarches pour essayer de trouver un autre emploi convenable, puisqu'elle n'était sans emploi que pendant deux mois. Mais la disponibilité est une exigence continue et les tribunaux ont confirmé à plusieurs reprises l'exigence de chercher activement un emploi, même si cela semble être une démarche inutile.

[75] « La Loi précise bien que, pour être admissible aux prestations, un prestataire doit établir sa disponibilité à travailler et, pour ce faire, il doit se chercher un emploi. [...] Peu importe le peu de chances de succès que le prestataire estime qu'une recherche d'emploi peut avoir, la Loi est conçue de manière à ce que seuls ceux qui sont véritablement en chômage et qui cherchent activement un emploi reçoivent des prestations. »¹⁵

¹⁵ Voir *Canada (Procureur général) c. Cornelissen-O'Neil*, A-652-93.

[76] Les prestations régulières sont offertes à une personne qui est incapable de trouver un emploi convenable et qui cherche activement un emploi. Si l'appelante ne cherchait pas activement un emploi convenable, elle ne peut pas dire qu'elle était incapable de trouver un emploi convenable.

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

[77] L'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[78] Comme l'appelante n'est pas obligée d'accepter un emploi qui n'est pas convenable, sa décision de ne pas faire de quarts de travail qui l'obligerait à laisser seule sa fille la nuit est une condition personnelle acceptable, car un tel travail n'aurait pas été convenable.

[79] Je ne vois aucune autre condition personnelle établie par l'appelante, alors je conclus qu'elle satisfait à cet élément du critère.

– **Donc, l'appelante est-elle capable de travailler et disponible pour le faire?**

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

Conclusion

[81] L'appel est rejeté.

[82] La Commission a le droit d'examiner la demande d'une partie appelante. Elle a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé de le faire dans le cas de l'appelante. Par conséquent, je ne peux pas modifier sa décision de faire une révision.

[83] De plus, l'appelante n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler parce qu'elle ne faisait pas assez d'efforts pour trouver un emploi. Par conséquent, l'inadmissibilité aux prestations imposée par la Commission est maintenue.

Gary Conrad

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