



[TRADUCTION]

Citation : *DJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 535

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

Décision

Partie appelante : D. 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 (441629) datée du 3 décembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Charlotte McQuade

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 10 février 2022

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 2 mars 2022

Numéro de dossier : GE-22-91

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] D. J. (prestataire) est exclu du bénéfice des prestations à compter du 30 août 2021.

[3] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il était aux études du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021. Il est donc exclu du bénéfice des prestations pour cette période. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a exercé correctement son pouvoir discrétionnaire en décidant de réexaminer l'admissibilité du prestataire pour cette période.

Aperçu

[4] Le prestataire était étudiant à temps plein. Il a demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi et a déclaré qu'il était aux études dans sa demande. Le prestataire a reçu des prestations du 5 octobre 2020 au 10 avril 2021. La Commission a réexaminé la demande du prestataire le 14 octobre 2021 et a décidé qu'il n'était pas admissible aux prestations régulières de l'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021 ainsi qu'à partir du 30 août 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. La décision de la Commission a entraîné un trop-payé de 12 329 \$ en prestations durant la période allant du 5 octobre 2020 au 10 avril 2021.

[5] Je dois maintenant décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler. Je dois aussi décider si la Commission a correctement exercé son pouvoir discrétionnaire en décidant de réexaminer la demande du prestataire. Sinon, je dois substituer ma décision à celle déjà rendue concernant la question de savoir si la demande devait être réexaminée.

[6] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce qu'il étudiait à temps plein. Le prestataire n'était pas prêt à abandonner son cours pour

accepter un emploi, et il était seulement prêt à accepter un emploi convenant à son horaire de cours. La Commission était d'avis que cela limitait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. La Commission affirme que la loi lui permet de vérifier, à tout moment après le début du versement de prestations à une partie prestataire aux études, si cette personne était admissible aux prestations en lui demandant de prouver qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations¹.

[7] Le prestataire ne conteste pas l'inadmissibilité à compter du 30 août 2021. Toutefois, il affirme qu'il était disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021 en dehors de ses heures de cours dans la même mesure où il l'était avant que ses heures soient réduites à son lieu de travail. Il dit que la Commission a agi de façon injuste en réexaminant sa demande. Il affirme avoir déclaré à la Commission qu'il était aux études dans sa demande de prestations et dans tous les questionnaires de formation. Rien n'a changé de ce point de vue, mais la Commission a changé sa décision au sujet de son admissibilité aux prestations, ce qui a entraîné un important trop-payé pour lui.

[8] Pour les motifs exposés ci-dessous, j'ai décidé que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021. J'estime que la Commission a exercé correctement son pouvoir discrétionnaire en décidant de réévaluer l'admissibilité du prestataire. Par conséquent, je ne peux pas intervenir dans la présente décision.

Questions que je dois examiner en premier

Question du départ volontaire

[9] En plus des décisions sur la disponibilité, la Commission a aussi décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations à compter du 15 août 2021 parce qu'il avait volontairement quitté son emploi dans un cabinet d'architectes le 19 août 2021. Le prestataire affirme avoir déjà réglé cette question directement avec la Commission.

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

Puisque cela est vrai et qu'il n'y a aucune décision de révision au dossier concernant la question du départ volontaire, je ne rendrai aucune décision à ce sujet.

Inadmissibilité à compter du 30 août 2021

[10] Le prestataire a dit à son audience qu'il ne contestait pas la décision de la Commission de l'exclure du bénéfice des prestations à compter du 30 août 2021. Par conséquent, je conclus que le prestataire est inadmissible à compter du 30 août 2021. La décision de la Commission est maintenue à cet égard.

Questions en litige

[11] Je dois décider si le prestataire était disponible pour travailler pendant qu'il était aux études du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021. Je dois aussi décider si la Commission a exercé correctement son pouvoir discrétionnaire en réexaminant les prestations du prestataire pour cette période. Sinon, je vais devoir décider si l'admissibilité du prestataire aux prestations devrait être réexaminée.

Analyse

Disponibilité pour travailler

[12] Deux articles de loi différents exigent qu'une partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler.

[13] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches raisonnables et habituelles » pour trouver un emploi convenable². Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce les critères qui aident à expliquer ce que « démarches raisonnables et habituelles » signifie³.

[14] Dans ses observations, la Commission affirme avoir exclu le prestataire du bénéfice des prestations au titre de cette disposition. Pour ce faire, la Commission doit

² Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

d'abord lui demander de fournir des preuves, et elle doit préciser le type de preuves qui satisferont à ses exigences⁴. Je ne vois rien au dossier qui montre qu'on a demandé au prestataire de fournir des preuves démontrant qu'il avait fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable. Ainsi, je conclus que la Commission ne peut pas exclure le prestataire du bénéfice des prestations au titre de cette disposition.

[15] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable⁵. La jurisprudence énonce trois choses qu'une partie prestataire doit prouver pour montrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁶. Je vais examiner ces facteurs ci-dessous.

[16] De plus, la Cour d'appel fédérale a dit que les personnes qui étudient ou qui suivent une formation à temps plein sont considérées comme n'étant pas disponibles pour travailler⁷. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie qu'on peut supposer que les personnes qui sont aux études ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve montre qu'elles sont aux études ou suivent une formation à temps plein.

[17] Je vais d'abord vérifier si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, j'examinerai s'il était disponible pour travailler.

Présumer que les personnes étudiant à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[18] La présomption selon laquelle les personnes qui sont aux études ne sont pas disponibles pour travailler s'applique seulement à celles qui étudient à temps plein.

⁴ Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688. Je ne suis pas tenue d'appliquer les autres décisions du Tribunal. Cependant, je trouve le raisonnement de cette décision convaincant et j'ai donc décidé de l'adopter.

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

⁶ Voir la décision *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

– **Le prestataire ne conteste pas qu'il est étudiant à temps plein**

[19] Le prestataire convient qu'il est étudiant à temps plein, et je ne vois aucune preuve du contraire. Il est inscrit à temps plein à un programme en architecture à l'université depuis septembre 2019. Le prestataire a suivi cinq cours tant au semestre d'automne qu'au semestre d'hiver durant la période allant du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021. J'accepte donc que le prestataire étudie à temps plein.

[20] Puisque le prestataire est étudiant à temps plein, la présomption s'applique à lui.

[21] Cependant, la présomption selon laquelle les personnes aux études à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c.-à-d., qu'on peut démontrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[22] Le prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Il peut montrer qu'il a déjà travaillé à temps plein tout en étant aux études ou en suivant une formation⁸. Sinon, il peut établir l'existence de circonstances exceptionnelles dans son cas⁹.

[23] Le prestataire a affirmé qu'il avait déjà travaillé tout en étant aux études à temps plein. Il dit que pendant ses trois ans de collège à temps plein, il travaillait au rayon de la peinture d'une quincaillerie et aussi dans une clinique dentaire où il faisait de l'entretien ménager trois fois par semaine. Le prestataire affirme qu'il travaillait environ 30 heures par semaine en plus de ses études à temps plein.

[24] J'estime que le prestataire n'a pas réfuté la présomption en montrant qu'il a déjà travaillé à temps plein pendant qu'il était aux études à temps plein. Il a travaillé à temps partiel pendant qu'il était aux études à temps plein. Pour être considéré comme travaillant à temps plein, il aurait fallu qu'il travaille un minimum de 35 heures par semaine.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[25] Le prestataire soutient que sa situation est exceptionnelle puisqu'il était prêt à travailler jusqu'à 22 heures par semaine en dehors de ses heures de cours.

[26] Le prestataire a décrit son horaire de cours qui, selon lui, ne pouvait pas être modifié. Au semestre d'automne, il avait des cours auxquels il devait assister en classe le mardi de 8 h 30 à 11 h 50 et de 13 h à 16 h 20. Il avait un cours en ligne obligatoire le mercredi de 12 h 30 à 15 h 20. Le jeudi, il avait un cours en ligne obligatoire de 8 h 30 à 11 h 20 et un autre cours en ligne de 15 h 30 à 18 h 20 auquel il n'était pas obligatoire d'assister. Le vendredi, il devait se présenter en classe de 8 h 30 à 11 h 20, et il avait aussi un cours en ligne obligatoire de 12 h 30 à 15 h 30. Le prestataire dit qu'il consacrait 15 à 20 heures par semaine à ses travaux scolaires en plus de ses cours. Le prestataire affirme qu'il aurait pu travailler le lundi, le jeudi matin, le vendredi après-midi après 15 h 30 et des journées complètes la fin de semaine, soit jusqu'à 22 heures par semaine.

[27] Le prestataire a expliqué que pour le trimestre d'hiver, il avait des cours pour lesquels il devait se présenter en classe le lundi de 8 h 30 à 11 h 22 et de 12 h 30 à 15 h 20. Il avait un cours en ligne obligatoire le mardi de 15 h 30 à 18 h 20. Le mercredi, il devait se présenter en classe de 12 h 30 à 15 h 20. Le jeudi, il avait un cours en ligne obligatoire de 8 h 30 à 11 h 20, et un autre de 15 h 30 à 18 h 20. Le vendredi, il avait un cours en ligne non obligatoire de 8 h 30 à 11 h 20. Le prestataire dit qu'il consacrait 15 à 20 heures par semaine à ses travaux scolaires en plus de ses heures de cours. Il a dit que ce trimestre-ci, il aurait pu travailler jusqu'à 22 heures par semaine à l'extérieur de ses heures de cours le mardi matin, le mercredi après 15 h 30, le vendredi toute la journée, et la fin de semaine.

[28] Le prestataire a confirmé qu'il n'était pas prêt à abandonner ses études pour accepter un quelconque emploi, si l'emploi entraînait en conflit avec son horaire de cours. Cependant, il affirme qu'il n'aurait pas refusé catégoriquement un emploi à temps plein comme technologue en architecture. Il verrait s'il pouvait travailler en ligne, en dehors de ses heures de cours, ou à temps partiel. Le prestataire a confirmé qu'il ne pouvait

pas modifier son horaire de cours pour accepter un emploi qui entraînait en conflit avec cet horaire.

[29] La Commission affirme que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'il étudiait à temps plein en raison de son horaire restrictif et parce qu'il avait l'intention de se concentrer sur son cours plutôt que sur la recherche d'un emploi à temps plein. La Commission dit que le prestataire n'a pas non plus démontré qu'il existait des circonstances exceptionnelles qui lui auraient permis de travailler à temps plein à l'extérieur de ses heures de cours.

[30] Je suis d'accord que le prestataire n'a pas démontré qu'il existait des circonstances exceptionnelles qui réfutent la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler. Le régime de travail à temps partiel du prestataire à l'extérieur de ses études n'est pas différent de celui d'autres personnes aux études, alors cela ne rend pas sa situation exceptionnelle. L'horaire du prestataire était très intensif et restrictif. Il devait assister à des cours presque tous les jours en semaine, et son horaire ne pouvait pas être ajusté. Il n'était pas prêt à abandonner ses études pour accepter un emploi qui entraînait en conflit avec son horaire, et il ne pouvait pas modifier son horaire de cours pour le faire. Le prestataire n'avait donc pas la flexibilité d'accepter du travail sans restreindre sa disponibilité à des heures ou journées précises. Je juge donc qu'il n'a pas démontré qu'il existait des circonstances exceptionnelles dans son cas.

[31] Le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler.

– **La présomption n'a pas été réfutée**

[32] La Cour d'appel fédérale n'a pas expliqué le lien qui existe entre la présomption et les articles de loi concernant la disponibilité. En raison de ce manque de clarté, je vais me pencher sur les articles de loi concernant la disponibilité, même si j'ai déjà conclu que le prestataire est présumé non-disponible.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[33] Je dois aussi évaluer si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. La jurisprudence énonce trois facteurs que je dois prendre en considération pour ce faire. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes¹¹ :

- a) Il souhaitait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il a évité d'établir des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (autrement dit, de façon excessive) ses chances de retourner au travail.

[34] Lorsque je prends chacun de ces facteurs en considération, je dois examiner l'attitude et la conduite du prestataire¹².

– Vouloir retourner travailler

[35] Le prestataire n'a pas démontré qu'il voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert.

[36] Le prestataire affirme être demeuré employé de la quincaillerie où il travaillait depuis 2017 aux trimestres scolaires d'automne et d'hiver. Il faisait l'aller-retour les fins de semaine entre Québec, où il étudiait, et son emploi à Montréal. Il a dit qu'avant d'aller à l'université, il avait travaillé 20 à 22 heures par semaine chez cet employeur. Il a expliqué qu'après avoir commencé l'université, ses heures ont été réduites parce qu'il a perdu son ancienneté vu qu'il devait faire des stages l'été plutôt que de travailler au magasin. Les autres membres du personnel ont donc eu plus de travail. Le prestataire a dit que pendant l'année scolaire, il travaillait seulement 8 à 12 heures par semaine. Le prestataire dit qu'il voulait travailler jusqu'à 22 heures par semaine, mais qu'il n'avait

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

¹¹ Ces trois facteurs sont énoncés dans la décision *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

¹² Deux décisions de la jurisprudence établissent cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

pas cherché un autre emploi pour obtenir plus d'heures parce que son employeur n'arrêtait pas de lui dire qu'il lui en donnerait plus. Il dit avoir postulé pour des emplois dans trois cafés à Montréal en août 2020, en espérant travailler durant la semaine pendant qu'il étudiait, en plus de travailler à la quincaillerie la fin de semaine.

[37] La Commission affirme que le prestataire n'a pas démontré qu'il souhaitait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert parce qu'il n'avait aucune intention d'abandonner son cours pour accepter un emploi. Sa principale préoccupation était d'obtenir son diplôme universitaire, ce qui imposait des restrictions sur son travail.

[38] Je juge que le prestataire n'a pas démontré qu'il avait l'intention de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021. Il travaillait seulement 8 à 12 heures par semaine, ce qui est moins que les 20 à 22 heures par semaine qu'il travaillait avant. Il a postulé pour trois emplois en août 2020, mais il n'a pas cherché de travail du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021 pour ajouter aux 8 à 12 heures qu'il travaillait. Même si le fait d'attendre des heures supplémentaires de son employeur existant montre une intention de retourner au travail, cela ne démontre pas une intention de retourner au travail « dès » qu'un emploi convenable est offert. Le prestataire aurait pu chercher un autre travail tout en attendant de voir si son employeur lui donnerait d'autres heures.

[39] Je suis d'accord avec la Commission pour dire que le prestataire donnait aussi la priorité à ses études plutôt qu'à l'obtention d'un emploi convenable. À cet égard, il n'était pas prêt à abandonner ses études pour un emploi, et il était seulement prêt à accepter du travail qui convenait à son horaire de cours.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

[40] Le prestataire n'a pas fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

[41] Le prestataire n'a fait aucune démarche pour trouver un emploi convenable à l'exception d'attendre d'obtenir des heures supplémentaires de son employeur. Bien

qu'il ait postulé pour trois emplois dans des cafés en août 2020, cela ne correspondait pas à la période d'inadmissibilité.

[42] La Commission ne fait aucune observation sur ce facteur.

[43] Je reconnais que le prestataire travaillait à temps partiel auprès de son employeur existant et qu'il était prêt à faire plus d'heures. Toutefois, une partie prestataire doit chercher activement un emploi convenable et ne peut pas simplement attendre qu'on la rappelle au travail ou qu'on augmente ses heures¹³. Le prestataire n'a fait aucune recherche d'emploi pour essayer de trouver un autre emploi. Il aurait pu en faire davantage pour trouver du travail. Par exemple, il aurait pu s'inscrire auprès de sites de recherche en ligne et il aurait pu postuler pour des emplois.

[44] Les démarches du prestataire n'équivalent pas à une recherche d'emploi soutenue. Il n'a pas fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi convenable.

– **Limiter indûment ses chances de retourner au travail**

[45] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui pourraient avoir limité indûment ses chances de retourner au travail.

[46] Le prestataire affirme qu'il ne l'a pas fait parce qu'il était prêt à travailler jusqu'à 22 heures par semaine en fonction de son horaire de cours.

[47] La Commission dit que le prestataire a établi la condition personnelle d'être seulement disponible pour travailler en fonction de son horaire de cours, et que cela limite indûment ses chances de retourner au travail.

[48] Je juge que le prestataire a établi une condition personnelle en étant prêt à seulement accepter du travail en fonction de son horaire de cours. Même si le prestataire était prêt à travailler jusqu'à 22 heures par semaine en fonction de son horaire de cours, il n'était pas prêt à abandonner son programme si un emploi lui était offert qui entraînait en conflit avec son programme et il ne pouvait pas modifier son horaire.

¹³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73, *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311 et *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93.

[49] L'horaire du prestataire ne lui aurait pas permis d'accepter un emploi exigeant qu'il travaille en semaine pendant les heures normales de travail. Même si, chaque trimestre, il avait un jour de la semaine où il n'était pas obligé d'être en classe, il devait s'y rendre durant certaines heures le reste de la semaine. Le prestataire a éliminé une catégorie d'employeurs potentiels qui auraient pu lui offrir des emplois à temps plein ou à temps partiel durant la semaine.

[50] Bien que le prestataire ait clairement une bonne raison de rester aux études, la Cour d'appel fédérale a déclaré que la disponibilité doit être démontrée pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable, et qu'elle ne peut être limitée à des heures irrégulières découlant d'un horaire de cours limitant considérablement la disponibilité. Ce principe a récemment été confirmé par la Cour fédérale¹⁴. L'horaire scolaire du prestataire était tel qu'il limitait indûment ses chances d'obtenir un emploi convenable.

– **Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021 ?**

[51] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[52] Le prestataire affirme qu'il ne devrait pas être pénalisé pour la vie qu'il souhaite se bâtir. Il souligne qu'en travaillant au cours de l'année et de l'été, il arrivait à gagner en moyenne 20 000 \$ par année. Il dit que pour compenser le manque d'heures de travail qu'il avait au cours des années précédentes, il recevait des prestations d'assurance-emploi.

[53] Il est louable que le prestataire soit aux études et qu'il tente d'améliorer son employabilité. Cependant, les bonnes intentions du prestataire n'annulent pas l'obligation de prouver sa disponibilité au travail pendant ses études. La disponibilité est

¹⁴ Voir la décision *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743.

une question objective et ne dépend pas des raisons particulières d'une partie prestataire pour restreindre sa disponibilité, même si elles sont sympathiques ou admirables.

Réexamen de l'admissibilité

[54] Je dois décider si la Commission peut réviser l'admissibilité du prestataire pour la période du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021.

[55] Le prestataire affirme qu'il est injuste que la Commission lui verse des prestations, pour ensuite modifier sa décision concernant son admissibilité à l'aide des mêmes renseignements.

[56] La Commission affirme que la loi lui permet de vérifier, à tout moment après le versement de prestations à une partie prestataire qui était aux études, que cette dernière avait droit à des prestations en exigeant une preuve qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin pour n'importe quel jour ouvrable de sa période de prestations¹⁵.

[57] Les pouvoirs de réexamen de la Commission sont énoncés à l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cet article prévoit que la Commission peut examiner de nouveau une demande de prestations dans les 36 mois suivant la date où elles sont devenues payables ou la date de leur versement. Toutefois, dans les cas où la Commission est d'avis qu'une déclaration fausse ou trompeuse a été faite, ou que des observations ont été faites, elle dispose de 72 mois pour réexaminer une demande¹⁶.

[58] Ainsi, même dans les cas où aucun renseignement faux ou trompeur n'a été fourni par la partie prestataire, la Commission a jusqu'à 36 mois pour réexaminer une demande.

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

¹⁶ Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[59] Si la Commission décide qu'une personne a reçu des prestations auxquelles elle n'a pas droit, elle doit calculer la somme d'argent et aviser la partie prestataire de sa décision¹⁷.

[60] Afin d'atténuer les répercussions économiques de la pandémie, le gouvernement a pris divers arrêtés d'urgence modifiant la *Loi sur l'assurance-emploi*. Une nouvelle disposition, l'article 153.161, a été ajoutée à la *Loi sur l'assurance-emploi* au moyen de l'arrêté provisoire n° 10, et elle est entrée en vigueur le 27 septembre 2020¹⁸. Cette disposition prévoit qu'une partie prestataire qui suit un cours, un programme d'instruction ou de formation auquel elle n'a pas été dirigée par la Commission ou l'un de ses délégués : n'a pas droit à des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle est incapable de prouver qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin. La disposition prévoit aussi que la Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, que la partie prestataire a droit aux prestations en exigeant la preuve qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations¹⁹. La note explicative jointe à l'arrêté provisoire n° 10 prévoit que cette nouvelle disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'elle « permet une approche opérationnelle modifiée pour déterminer la disponibilité à travailler des prestataires qui sont en formation²⁰ ».

[61] La Commission dit avoir déclaré le prestataire inadmissible au titre de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'article 18, qui exige qu'une partie prestataire prouve qu'elle est capable de travailler, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

[62] Lorsqu'on lit les articles 52 et 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ensemble, il est clair que la Commission a le pouvoir de réexaminer une décision

¹⁷ Voir l'article 52(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Voir l'article 3 de l'arrêté provisoire n° 10, modifiant la *Loi sur l'assurance-emploi*, en vigueur le 25 septembre 2020.

¹⁹ Voir l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Voir la note explicative de l'arrêté provisoire n° 10.

d'admissibilité même après le versement des prestations, et même si aucun renseignement faux ou trompeur n'a été fourni par une partie prestataire.

[63] Toutefois, la décision de réexaminer une demande au titre de l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de la vérifier au titre de l'article 153.161 est une décision discrétionnaire. Cela signifie que même si la Commission a le pouvoir de réexaminer une demande et de chercher à vérifier l'admissibilité, elle n'a pas à le faire²¹.

[64] La loi explique que les pouvoirs discrétionnaires doivent être exercés de façon judiciaire. Cela signifie que lorsque la Commission décide de réexaminer une demande, elle doit éviter d'agir de mauvaise foi, ou dans un but ou pour un motif irrégulier, de tenir compte d'un facteur non pertinent ou d'ignorer un facteur pertinent, ou d'agir de façon discriminatoire²².

[65] La Commission a élaboré une politique pour aider à orienter la façon dont elle exerce son pouvoir discrétionnaire de réexaminer les décisions rendues au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Commission affirme que la raison d'être de la politique est [traduction] « d'assurer une application uniforme et équitable de l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et d'éviter de créer une dette lorsque la partie prestataire a été payée en trop sans que ce soit de sa faute ». La politique prévoit qu'une demande sera seulement réexaminée dans les cas suivants :

- il y a un moins-payé de prestations;
- des prestations ont été versées contrairement à la structure de la *Loi sur l'assurance-emploi*;

²¹ Voir la décision *GP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 791. Voir aussi la décision *Ministre de l'Emploi et du Développement social c CB*, 2021 TSS 765, une décision récente de la division d'appel de ce Tribunal, qui traite de la nature discrétionnaire du pouvoir du ministre de réexaminer les décisions au titre de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*. La division d'appel commente la nature discrétionnaire de la décision de la Commission de réexaminer une décision au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir les paragraphes 48 et 86).

²² Voir la décision (*Procureur général*) *c Purcell*, 1995 CanLII 3558 (CAF).

- des prestations ont été versées à la suite d'une déclaration fausse ou trompeuse;
- la partie prestataire aurait dû savoir qu'elle recevait des prestations auxquelles elle n'avait pas droit²³.

[66] La politique précise que la non-disponibilité n'est pas une situation où des prestations ont été versées contrairement à la structure de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁴.

[67] Cependant, cette politique ne traite pas de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de la façon dont il éclaire l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Commission.

[68] Dans une décision récente rendue au titre de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, la division d'appel de ce Tribunal a fait remarquer qu'une bonne raison de réexaminer les décisions d'admissibilité est que seules les personnes qui ont droit aux prestations devraient les recevoir. Cependant, en contrepartie, il est important que les parties prestataires puissent compter sur les décisions d'admissibilité sans craindre d'avoir à rembourser les prestations plus tard. La division d'appel souligne qu'en l'absence de nouveaux renseignements susceptibles de modifier le résultat initial, la réouverture d'une décision qui repose sur le jugement du décideur constituerait un exercice inapproprié du pouvoir discrétionnaire. La division d'appel affirme que le réexamen devrait être effectué lorsque l'avantage de rouvrir la décision initiale l'emporte sur l'importance que cette décision soit définitive²⁵.

[69] En l'absence de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, je conviens que la Commission devrait tenir compte des facteurs susmentionnés et de sa propre politique lorsqu'elle exerce sa compétence pour décider de réexaminer ou non une demande au titre de l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir le *Guide de la détermination de l'admissibilité*, chapitre 17, section 17.3.3.

²⁴ Voir le *Guide de la détermination de l'admissibilité*, chapitre 17, section 17.3.3.2.

²⁵ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et du Développement social c CB*, 2021 TSS 765.

[70] Toutefois, j'estime que l'exercice du pouvoir discrétionnaire prévu à l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour réévaluer l'admissibilité des personnes aux études doit tenir compte de l'intention législative de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour décider si l'avantage de la réouverture l'emporte sur l'importance d'une décision définitive.

[71] L'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit clairement que toute personne qui suit une formation non dirigée n'a pas droit à des prestations pour un jour ouvrable au cours d'une période de prestations pour laquelle elle n'est pas en mesure de prouver qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin. La disposition prévoit que la Commission peut vérifier, à tout moment après le versement de prestations à une partie prestataire, que celle-ci est admissible aux prestations en exigeant la preuve que cette personne était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[72] L'ajout spécifique de cette disposition à la *Loi sur l'assurance-emploi*, permettant à la Commission de vérifier à tout moment après le versement des prestations, si une personne aux études a droit aux prestations qui lui ont été versées, donne à penser à une reconnaissance législative du fait que, dans le contexte de la pandémie et du désir d'accorder des prestations sans délai, une vérification de l'admissibilité par la Commission avant le versement des prestations pourrait ne pas avoir été possible. À cet égard, la note explicative de l'arrêté provisoire n° 10 précise que l'article 153.161 permet une approche opérationnelle modifiée de l'évaluation de la disponibilité au travail pour les parties prestataires qui suivent une formation.

[73] En effet, le commentaire fait au prestataire par la personne de la Commission chargée du réexamen concernant la raison pour laquelle sa demande a été examinée de nouveau reflète cette approche opérationnelle consistant à verser des prestations au départ, puis à vérifier par la suite. Le prestataire s'est fait dire qu'à l'origine, il avait reçu des prestations même s'il avait déclaré qu'il était aux études, car il s'agissait d'une mesure prise par le gouvernement pour aider les gens à avoir un revenu pendant la

pandémie. Il a par la suite été décidé que la décision de lui accorder des prestations pendant qu'il était aux études à temps plein ne répondait pas aux critères de disponibilité de la loi, et qu'il devait rembourser ces sommes²⁶.

[74] Compte tenu de l'intention législative de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'avantage de rouvrir une décision initiale concernant la disponibilité d'une personne aux études, même en fonction des mêmes faits, peut l'emporter sur l'importance d'une décision définitive. J'estime que le pouvoir discrétionnaire de la Commission de décider de réexaminer ou non une demande doit tenir compte de l'intention législative de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Alors, la Commission a-t-elle exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire?

[75] Oui. J'estime qu'elle l'a fait.

Historique de la demande

[76] La Commission affirme que la demande a initialement été établie comme une demande de Prestation canadienne d'urgence (PCU) à compter du 15 mars 2020, et que la demande de PCU du prestataire a été utilisée pour établir une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi pour le prestataire le 4 octobre 2020.

[77] Le prestataire a déclaré dans sa demande du 30 mars 2020 qu'il étudiait à temps plein dans un programme non dirigé à l'Université Laval de septembre 2019 à mai 2020. Il y consacrait plus de 25 heures par semaine et il devait assister à des cours en classe. Il a dit qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire dans les mêmes conditions qu'avant de commencer ses études, et qu'il s'acquittait de ses obligations relatives aux cours en dehors de ses heures normales de travail. Il a dit qu'il ne pouvait pas modifier son horaire et qu'il pouvait seulement abandonner les cours. Il a ajouté que s'il trouvait du travail à temps plein qui entraînait en conflit avec son programme, il terminerait ses études. Le coût du programme était de 14 500 \$ et le

²⁶ Voir la page GD3-34 du dossier d'appel.

prestataire a dit qu'il avait fait des efforts pour trouver du travail depuis qu'il l'avait commencé²⁷.

[78] Le 9 décembre 2020, le prestataire a rempli un questionnaire de formation pour Service Canada pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 30 avril 2021. Il a réitéré les renseignements fournis précédemment. Il a mentionné un coût de 15 000 \$. Il a également décrit avoir déjà travaillé 15 heures par semaine par le passé tout en étudiant à temps plein²⁸.

[79] Selon cette information, le prestataire a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi du 4 octobre 2020 au 10 avril 2021.

[80] Le prestataire a ensuite fait une demande de renouvellement à compter du 28 août 2021, dans laquelle il a rempli un questionnaire au sujet de ses cours du 30 août 2021 au 10 décembre 2021. Il a réitéré l'information déjà fournie. Il a aussi mentionné le coût de 7 500 \$ pour le programme et fourni un horaire plus détaillé de ses cours du lundi au vendredi²⁹.

[81] Le 14 octobre 2021, la Commission a rendu une décision déclarant le prestataire inadmissible aux prestations du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021 parce qu'il suivait un cours de formation de sa propre initiative et qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler. La Commission n'a pas parlé au prestataire avant de rendre la décision initiale³⁰.

[82] Le prestataire a fait une demande de révision. La personne en étant chargée a obtenu du prestataire des renseignements conformes à ce qu'il avait déclaré dans sa demande de prestations et dans les questionnaires de formation subséquents. Le prestataire a confirmé qu'il étudiait à temps plein de sa propre initiative. Il a confirmé qu'il n'abandonnerait pas sa formation s'il se faisait offrir un emploi permanent à temps plein qui nuisait à sa formation. Il finirait l'université, mais demanderait s'il pouvait

²⁷ Voir les pages GD3-3 à GD3-13 du dossier d'appel.

²⁸ Voir les pages GD3-14 à GD3-17 du dossier d'appel.

²⁹ Voir les pages GD3-18 à GD3-28 du dossier d'appel.

³⁰ Voir la page GD3-29 du dossier d'appel.

reporter la date de début. Il a confirmé que ses heures étaient limitées en raison de ses cours³¹. Après réexamen, la Commission a confirmé sa décision initiale du 14 octobre 2021.

Exercice du pouvoir discrétionnaire

[83] La Commission convient que le prestataire a toujours dit qu'il n'avait pas l'intention d'abandonner son cours pour accepter un poste à temps plein, et que sa principale préoccupation était de se consacrer à terminer son diplôme universitaire, ce qui impose des restrictions sur les heures où il est disponible pour travailler³². Toutefois, la Commission s'appuie sur l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour réévaluer l'admissibilité du prestataire. La Commission affirme avoir cherché à vérifier l'admissibilité du prestataire après qu'il a reçu des prestations, et que le prestataire n'a pas été en mesure de prouver sa disponibilité.

[84] Je juge que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire correctement. La Commission a tenu compte de tous les renseignements pertinents pour décider de réexaminer la demande. Aucun fait nouveau pertinent n'a été présenté à l'audience que le prestataire n'avait pas déjà fourni à la Commission. Rien ne porte à croire que la Commission ait considéré des renseignements non pertinents ou ait agi de mauvaise foi ou de façon discriminatoire. La Commission a également agi à juste titre en réexaminant la demande, c'est-à-dire en vérifiant l'admissibilité aux prestations. Toute partie prestataire est tenue de rembourser à la Commission les prestations versées auxquelles elle n'a pas droit³³. Ainsi, il convient de réexaminer une demande lorsqu'il semble qu'une partie prestataire n'ait pas droit à des prestations.

[85] Il ne fait aucun doute que le prestataire a agi de bonne foi, et qu'il a déclaré à maintes reprises à la Commission qu'il était aux études. La Commission a réexaminé la demande en fonction des faits dont elle disposait au moment où la décision initiale

³¹ Voir la page GD3-44 du dossier d'appel.

³² Voir la page GD4-4 du dossier d'appel, qui fait référence aux pages GD3-14 à GD3-18, GD3-19 à GD3-23, et GD3-44.

³³ Voir l'article 43 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

d'admissibilité a été rendue et où les prestations ont été versées. Comme il a été expliqué ci-dessus, de façon générale, le principe de la finalité l'emporterait sur le réexamen d'une décision de disponibilité fondée sur les mêmes faits. Toutefois, j'estime que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée, compte tenu de l'intention législative de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Commission avait le droit d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour conclure que l'avantage de rouvrir la décision initiale, même en fonction des mêmes faits, l'emportait sur l'importance que la décision soit définitive, compte tenu de l'intention de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette disposition a été ajoutée à la *Loi sur l'assurance-emploi* pour reconnaître que la vérification de l'admissibilité peut ne pas être possible au moment du versement initial des prestations, et pour permettre une vérification subséquente même après le versement des prestations.

[86] Je remarque que rien ne porte à croire que le retard dans le réexamen de la demande ait compromis la capacité du prestataire d'être en mesure de prouver sa disponibilité pour travailler et que la Commission dispose de 36 mois pour réexaminer la demande.

[87] En ce qui concerne les facteurs ci-dessus, j'estime que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire correctement en réexaminant l'admissibilité du prestataire aux prestations. Cela signifie que je ne peux intervenir dans la décision de la Commission de réévaluer l'admissibilité du prestataire.

Conclusion

[88] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi du 5 octobre 2020 au 30 avril 2021, alors il n'est pas admissible aux prestations pour cette période. Le trop-payé de 12 329 \$ demeure. La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon appropriée en réexaminant la demande.

[89] L'inadmissibilité du 30 août 2021 n'a pas été contestée par le prestataire et demeure donc valide.

[90] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Charlotte McQuade

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