



[TRADUCTION]

Citation : *EA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 519

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

Décision

Partie appelante : E. A.

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 (447273) datée du 14 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date d'audience : Le 12 avril 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 13 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-350

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire (qui est l'appelant dans le cadre du présent appel) n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il suivait un cours de formation. Par conséquent, l'inadmissibilité imposée à l'égard de sa demande de prestations d'assurance-emploi ne peut pas être modifiée.

Aperçu

[3] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 11 mars 2021. Il a dit qu'il allait suivre une formation de quatre mois à partir du 20 mars 2021, mais qu'il consacrerait seulement d'une à neuf heures par semaine à sa formation. Sa demande a été approuvée et il a commencé à recevoir des prestations à compter du 7 mars 2021¹.

[4] Le 7 août 2021 et de nouveau le 18 septembre 2021, alors qu'il touchait des prestations d'assurance-emploi, l'appelant a déclaré qu'il suivait une formation à temps plein², qu'il consacrait 25 heures ou plus par semaine à ses études et qu'il devait assister à des cours prévus du lundi au vendredi, le matin et l'après-midi. Il a ajouté qu'il cherchait du travail, mais qu'il accepterait un emploi seulement s'il pouvait en reporter la date de début jusqu'à ce qu'il ait terminé la formation.

[5] Le 4 octobre 2021, le prestataire a déclaré qu'il avait terminé la formation.

[6] Le 28 novembre 2021, la Commission a imposé une inadmissibilité rétroactive à l'égard de sa demande du 12 juillet 2021 au 1^{er} octobre 2021 parce qu'il suivait un cours de formation et qu'il n'avait pas démontré sa disponibilité pour travailler. Cela a entraîné un paiement excédentaire de prestations d'assurance-emploi à l'égard de sa demande.

¹ En règle générale, une période de prestations commence le dimanche de la semaine au cours de laquelle la partie prestataire fait sa demande.

² Il a dit qu'il suivait une formation de Private Investigations Diploma [formation menant à l'obtention d'un certificat en enquête privée] dispensée par le Canadian Institute of Private Investigations & Security [institut canadien d'enquête privée et de sécurité] (voir la page GD3-19 du dossier d'appel).

[7] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a dit ce qui suit :

- Il s'est inscrit à la formation et a payé les frais de scolarité avant de demander des prestations d'assurance-emploi, mais elle était sans cesse reportée en raison de la pandémie de Covid-19. Le fait que la formation ait été reportée n'était pas sa faute.
- La formation s'est déroulée du 12 juillet 2021 au 1^{er} octobre 2021, et les cours en personne avaient lieu de 9 h à 13 h 30 du lundi au vendredi.
- Il a investi beaucoup d'argent dans la formation et il demandait que tout emploi commence après qu'il l'ait terminée.
- Il a continué à chercher du travail tout en suivant la formation.
- Il ignorait qu'il ne pourrait pas obtenir des prestations d'assurance-emploi s'il suivait la formation.

[8] La Commission a maintenu l'inadmissibilité à l'égard de sa demande, et le prestataire a porté cette décision en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[9] Pour recevoir des prestations **régulières** de l'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi à temps plein et ne peut pas établir des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment sa capacité de retourner travailler.

[10] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il suivait son cours de formation. Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler tout en étant aux études.

[11] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible pour deux raisons : parce qu'il suivait un cours de formation et qu'il n'a pas prouvé sa

disponibilité pour le travail; et parce qu'il a restreint ses recherches à des emplois à temps partiel à l'extérieur de son horaire de cours, ce qui a limité ses chances de retourner immédiatement sur le marché du travail³.

[12] Le prestataire affirme qu'il a informé la Commission à maintes reprises qu'il était étudiant à temps plein⁴, et qu'on ne lui a jamais dit qu'il n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant qu'il suivait la formation. Il a ajouté qu'il a continué de chercher du travail et qu'il aurait abandonné le cours si on lui avait offert un emploi. Il a trois enfants et était le seul soutien économique de sa famille à ce moment-là. Il n'a pas compris les éléments contradictoires des déclarations⁵, mais soutient qu'il était disponible pour travailler même s'il suivait la formation.

[13] Je compatis à la situation du prestataire. Mais pour les motifs énoncés ci-dessous, je partage l'opinion de la Commission.

Question en litige

[14] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant qu'il était étudiant à temps plein entre le 12 juillet 2021 et le 1^{er} octobre 2021?

Analyse

[15] Selon la loi, pour être considérée comme étant disponible pour travailler aux fins des prestations régulières de l'assurance-emploi, la partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler, disponible pour le faire et incapable d'obtenir un emploi convenable⁶.

³ Voir la lettre de décision à la page GD3-29 du dossier.

⁴ Il affirme l'avoir fait dans ses déclarations bihebdomadaires de prestataire (voir la page GD2-9).

⁵ Le prestataire a expliqué cela pendant son témoignage à l'audience. Il a dit que, dans ses déclarations bihebdomadaires de prestataire, il a déclaré qu'il était un étudiant et qu'il n'était PAS disponible pour travailler parce qu'il pensait qu'il y avait une incohérence entre le fait d'être un étudiant à temps plein et le fait d'être disponible pour le travail. Il a affirmé que le formulaire ne lui permettait pas d'expliquer sa situation et que même s'il suivait la formation, il était disponible pour travailler.

⁶ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Il ne fait aucun doute que le prestataire était **capable** de travailler pendant cette période⁷. Je vais donc passer directement à l'analyse de la disponibilité pour évaluer son admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi entre le 12 juillet 2021 et le 1^{er} octobre 2021.

[17] La Cour d'appel fédérale a affirmé que la disponibilité doit être déterminée en analysant trois facteurs :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir pas les efforts déployés pour trouver un emploi convenable;
- c) l'absence de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail⁸.

[18] Ces trois facteurs sont souvent appelés les « facteurs de la décision *Faucher* », d'après l'affaire où la Cour les a énoncés pour la première fois.

[19] La Cour a également dit ce qui suit :

- a) la disponibilité s'apprécie **par jour ouvrable** d'une période de prestations où le prestataire peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable⁹;
- b) les prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler¹⁰ (ceci est souvent appelé la présomption de non-disponibilité).

⁷ Il n'y a aucune indication selon laquelle le prestataire était incapable de travailler pour raisons médicales pendant cette période.

⁸ Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[20] Pour rendre une décision concernant le présent appel, je dois d'abord voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite s'il était disponible pour travailler selon le critère juridique énoncé au paragraphe 17 ci-dessus.

Question en litige no 1 : Le prestataire a-t-il réfuté la présomption de non-disponibilité?

[21] Non, il ne l'a pas fait.

[22] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein. Puisque le prestataire a déclaré qu'il était un étudiant à temps plein¹¹, la présomption s'applique à lui.

[23] Il peut réfuter la présomption en démontrant qu'il a l'habitude de travailler à temps plein depuis plusieurs années tout en étant également un étudiant à temps plein¹². Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas¹³.

[24] Le prestataire n'a pas produit la preuve de plusieurs années d'expérience de travail à temps plein tout en étant également aux études à temps plein. Dans ses questionnaires sur la formation, il a précisé qu'il n'avait pas travaillé précédemment tout en suivant une formation¹⁴. À l'audience, il a déclaré qu'il avait terminé un cours auparavant au même établissement d'enseignement et qu'il avait *ensuite* commencé à travailler comme enquêteur privé. Après avoir travaillé dans ce domaine pendant un certain temps, il a décidé de suivre une autre formation plus spécialisée pour améliorer ses perspectives de carrière. Il s'est inscrit à cette formation alors qu'il travaillait à temps plein chez X, mais à cause de la pandémie de Covid-19, la formation a commencé *après* qu'on l'ait mis à pied seulement.

¹¹ Voir les questionnaires sur la formation, aux pages GD3-19 et GD3-24.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹⁴ Voir les pages GD3-22 et GD3-27.

[25] Il n'a pas non plus démontré que sa situation est exceptionnelle. Le fait que le prestataire suivait la formation pour faire progresser sa carrière, et qu'il serait disponible pour travailler à temps plein dans son domaine une fois la formation terminée, n'est pas exceptionnel. Et même si je reconnais que le prestataire avait une famille à faire vivre et qu'il voulait travailler pendant qu'il suivait la formation¹⁵, ce facteur n'est pas suffisant pour démontrer que sa situation était différente de celle de toute autre personne aux études à temps plein qui tente de concilier un emploi à temps partiel et des études à temps plein.

[26] J'estime donc que le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler lorsqu'il suivait la formation. Il n'est donc pas admissible à des prestations d'assurance-emploi pendant qu'il était inscrit à son programme de formation.

[27] Mais même si j'ai tort au sujet de la présomption selon laquelle le prestataire n'était pas disponible pour travailler alors qu'il était un étudiant à temps plein, il doit quand même être déclaré inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. En effet, pour les raisons énoncées ci-dessous, il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour le travail selon le critère juridique énoncé au paragraphe 17 ci-dessus.

Question en litige n° 2 : Le prestataire était-il disponible pour travailler en fonction des facteurs de la décision *Faucher*?

[28] Non, il ne l'était pas. Il n'a pas satisfait à tous les facteurs de la décision *Faucher*.

a) Vouloir retourner travailler

[29] Aux fins du premier facteur de la décision *Faucher*, le prestataire doit prouver qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.

[30] Sur ses deux questionnaires sur la formation, le prestataire a dit que s'il trouvait un emploi à temps plein qui entrerait en conflit avec son horaire de cours, il accepterait le

¹⁵ Le prestataire a déclaré qu'il distribuait des curriculum vitae dans des restaurants rapides et à [traduction] « divers endroits » qui, selon lui, n'exigeraient pas de [traduction] « compétences particulières ».

poste seulement s'il pouvait en retarder la date de début pour pouvoir terminer la formation¹⁶.

[31] Il avait la possibilité de dire qu'il abandonnerait la formation pour accepter l'emploi, mais il n'a pas sélectionné cette option lorsqu'il a rempli les formulaires.

[32] Au début de l'entretien ayant eu lieu dans le cadre de sa demande de révision, il a dit avoir investi beaucoup d'argent dans la formation et qu'il demanderait de commencer un emploi après qu'elle ait pris fin¹⁷.

[33] Le prestataire a affirmé qu'il aurait abandonné la formation pour accepter un emploi uniquement au moment de l'imposition de l'inadmissibilité à l'égard de sa demande et lorsque l'agente chargée de la révision l'a informé qu'elle serait maintenue¹⁸.

[34] À l'audience, il déclaré ce qui suit :

- Il cherchait du travail pendant qu'il suivait la formation.
- S'il avait trouvé un emploi, il aurait quitté la formation pour travailler parce qu'il avait besoin d'argent.
- Il a trois enfants et était le seul soutien économique de sa famille à ce moment-là.
- Il s'est inscrit à la formation environ neuf mois avant qu'elle commence. Les frais de scolarité qu'il avait payés n'étaient pas remboursables.
- Mais il était prêt à discuter avec la personne qui donnait la formation pour lui demander d'être indulgente et de voir s'il pouvait continuer la formation plus tard.

¹⁶ Voir les questionnaires sur la formation, aux pages GD3-21 et GD3-26.

¹⁷ Voir les notes de l'entretien de révision à la page GD3-33.

¹⁸ Voir les notes de l'entretien de révision à la page GD3-33.

[35] Je crois que les déclarations initiales du prestataire sont plus crédibles que son témoignage à l'audience. En effet, il a fait ses déclarations initiales en réponse à des questions simples et directes dans des formulaires qu'il a lui-même remplis, et il les a faites spontanément et avant que des décisions négatives soient rendues à l'égard de sa demande. J'accorde donc le plus d'importance à ses premières déclarations répétées selon lesquelles il accepterait un emploi seulement s'il pouvait en retarder la date du début pour pouvoir terminer la formation.

[36] Concernant le premier facteur de la décision *Faucher*, j'estime que le prestataire avait l'intention de terminer son cours de formation et qu'il n'était pas prêt à abandonner ses études en faveur d'un emploi à temps plein.

[37] Bien que j'admire le dévouement du prestataire envers son éducation, les tribunaux ont affirmé que les prestations d'assurance-emploi n'ont pas pour objectif de financer le perfectionnement professionnel ou l'acquisition de nouvelles compétences¹⁹ ni d'offrir une aide financière aux personnes qui sont aux études²⁰. Les tribunaux ont également dit qu'une partie prestataire qui n'est pas prête à abandonner son programme d'études lorsqu'elle trouve un emploi à temps plein n'est pas disponible pour travailler²¹. Le prestataire n'était pas prêt à accepter immédiatement un emploi convenable pendant qu'il suivait la formation. Il voulait retarder toutes les possibilités d'emploi jusqu'après la fin de la formation.

[38] C'est insuffisant pour satisfaire au premier facteur de la décision *Faucher*.

b) Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[39] Concernant le deuxième facteur de la décision *Faucher*, le prestataire doit prouver qu'il était à la recherche d'un emploi convenable chaque jour de sa période de prestations.

¹⁹ Voir les décisions CUB 18973, CUB 18828, CUB 18827, CUB 18582, CUB 24103, CUB 23225, CUB 20385 et CUB 23821.

²⁰ Voir les décisions CUB 19090, CUB 018139, CUB 22760 et CUB 77736.

²¹ Voir la décision *Floyd*, A-168-93. Voir également la décision de la division d'appel du Tribunal au numéro de dossier AD-21-107 (rendue le 24 juin 2021).

[40] Lorsqu'il a demandé des prestations d'assurance-emploi, le prestataire a coché la case indiquant qu'il acceptait ses droits et ses responsabilités associés aux prestations d'assurance-emploi²². Ses responsabilités étaient énumérées dans le formulaire, notamment celle de conserver un dossier détaillé comme preuve de ses démarches de recherche d'emploi²³.

[41] Dans les questionnaires sur la formation qu'il a remplis, on a rappelé au prestataire qu'il doit chercher du travail pendant une période de prestations²⁴. Il a également coché la case confirmant qu'il avait lu et compris la déclaration suivante :

[traduction]

Dressez la liste des employeurs avec lesquels vous avez communiqué. Consignez le nom des employeurs que vous avez rencontrés, la date à laquelle vous vous êtes rendu sur place, et notez si vous avez postulé un emploi ou si vous prévoyez le faire²⁵.

[42] Pendant son entretien de révision, le prestataire a insisté sur le fait qu'il cherchait un emploi, mais il n'a donné aucune précision ou exemple de ses démarches de recherche d'emploi²⁶.

[43] Le prestataire a déclaré ce qui suit :

- Il recherchait activement du travail pendant qu'il suivait la formation.
- Cependant, il n'a pas conservé de registre de recherche d'emploi, ni aucun dossier des démarches qu'il a faites pour trouver du travail.
- Il n'était inscrit auprès d'aucune banque d'emploi en ligne ou de site Web de recherche d'emploi.

²² Voir la page GD3-11.

²³ Voir la page GD3-9.

²⁴ Voir les pages GD3-17, GD3-22 et GD3-27.

²⁵ Voir les pages GD3-21 et GD3-26.

²⁶ Voir la page GD3-33.

- Il a consulté « Indeed », et s'il voyait une offre d'une entreprise qui l'intéressait, il communiquait avec cette dernière pour se renseigner.
- Il a aussi téléphoné à des [traduction] « entreprises » au hasard pour voir si elles embauchaient.
- Il [traduction] « s'activait » pour trouver du travail.
- Il a imprimé des copies de son curriculum vitae et les a distribuées aux endroits où il voyait une annonce disant [traduction] « Nous embauchons ».
- Il n'a cependant rien noté de tout cela.
- Il a tout simplement fait le tour de restaurants rapides et d'endroits divers qui, selon lui, n'exigeraient pas de compétences particulières et a distribué des curriculum vitae.
- Il était prêt à faire n'importe quoi.
- Il n'a obtenu aucune entrevue ou offre d'emploi.

[44] J'ai demandé au prestataire de nommer certains des endroits où il avait distribué son curriculum vitae. Il a pu donner un seul nom : « Burger King », mais il a dit qu'il avait aussi communiqué avec des [traduction] « entreprises de livraison » et des [traduction] « endroits divers ».

[45] Le prestataire n'a déposé aucun élément de preuve vérifiable²⁷ de recherche d'emploi active, continue²⁸ et étendue visant à trouver un emploi à temps plein entre le 12 juillet 2021 et le 1^{er} octobre 2021. Je ne peux pas accepter ses simples déclarations non corroborées selon lesquelles il recherchait activement du travail tout en suivant la

²⁷ Comprenant les noms et les coordonnées des employeurs avec qui il a communiqué **et** les dates auxquelles il a fait des demandes de renseignements ou déposé une demande d'emploi.

²⁸ Le prestataire doit être à la recherche d'un emploi **chaque jour ouvrable de sa période de prestations**. Il n'y a aucun élément de preuve selon lequel il recherchait du travail chaque jour entre le 12 juillet 2021 et le 1^{er} octobre 2021.

formation. Il a été informé de sa responsabilité à la fois de chercher un emploi et de consigner ses démarches de recherche d'emploi; pourtant, il ne l'a pas fait.

[46] Concernant le deuxième facteur de la décision *Faucher*, j'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il effectuait des démarches suffisantes pour trouver un emploi pour chaque jour de sa période de prestations.

[47] Je reconnais que le prestataire avait le désir de se concentrer sur la formation et d'attendre de l'avoir terminée afin d'améliorer ses perspectives de carrière dans le domaine qu'il avait choisi. Cependant, seules les personnes qui recherchent activement un emploi peuvent recevoir des prestations régulières de l'assurance-emploi. Autrement dit, le prestataire devait être à la recherche d'un emploi chaque jour de sa période de prestations pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi qu'il recevait. L'absence de tout élément de preuve **vérifiable** de ses démarches de recherche d'emploi signifie qu'il ne peut pas prouver qu'il faisait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable, c'est-à-dire du travail à temps plein, pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations.

[48] Ceci veut dire qu'il n'a pas satisfait au deuxième facteur de la décision *Faucher*.

c) Limiter indûment ses chances de retourner travailler

[49] Pour satisfaire au troisième facteur de la décision *Faucher*, le prestataire doit démontrer qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations.

[50] Comme nous l'avons dit plus haut, la disponibilité doit être démontrée pendant les heures de travail régulières pour chaque jour ouvrable. Elle ne peut pas se limiter à des heures irrégulières, comme les soirs, les nuits, les fins de semaine ou pendant les

vacances scolaires, afin de respecter un horaire de cours qui limite la disponibilité de façon importante²⁹.

[51] La scolarité du prestataire était une condition qui restreignait et aurait pu limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail.

[52] Je ne peux ignorer le fait que le prestataire devait assister à des cours quotidiennement de 9 h à 13 h 30, du lundi au vendredi. Devoir être présent pour des cours tous les jours à heures fixes le matin et l'après-midi était une condition personnelle qui aurait pu limiter indûment le retour du prestataire sur le marché du travail. Cela signifiait qu'il était disponible pour travailler seulement dans la mesure où il n'y avait pas de conflit avec son horaire de cours. Cela a diminué les emplois qu'il pouvait postuler et accepter, parce qu'un employeur devait être prêt à l'autoriser à travailler en fonction de ses cours obligatoires en présentiel.

[53] Autrement dit, il n'a pas satisfait au troisième critère de la décision *Faucher*.

Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire?

[54] Le prestataire doit satisfaire aux trois facteurs de la décision *Faucher* pour démontrer sa disponibilité conformément à l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[55] Selon mes conclusions, il n'a satisfait à aucun d'entre eux. Je conclus donc que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable entre le 12 juillet 2021 et le 1^{er} octobre 2021. Autrement dit, il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'il suivait sa formation.

²⁹ Voir la décision *Bertrand (1982)*, 1982 Carswell Nat 466 (CA). Voir également la décision récente AD-21-107 de la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale (rendue le 24 juin 2021).

Question en litige n° 3 : Le trop payé

[56] Le prestataire doit un trop payé en raison de l'inadmissibilité rétroactive imposée à l'égard de sa demande.

[57] Je ne peux pas annuler le trop payé à l'égard de sa demande. La loi n'habilite tout simplement pas le Tribunal à le dégager de la responsabilité du trop payé³⁰. Je ne peux pas ignorer la loi, même si le résultat peut sembler inéquitable³¹.

[58] Malheureusement pour le prestataire, il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi entre le 12 juillet 2021 et le 1^{er} octobre 2021. Cela signifie qu'il n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant cette période et qu'il doit rembourser celles qu'il a reçues.

[59] Le prestataire a deux options :

- a) Il peut demander à la Commission d'envisager la défalcation de la dette en raison d'un préjudice abusif³². S'il est insatisfait de la réponse de la Commission, il peut déposer un appel à la Cour fédérale.
- b) Il peut communiquer avec le centre d'appel du service de recouvrement des dettes de l'Agence du revenu du Canada au 1-866-864-5823 au sujet d'un échéancier de remboursement ou pour demander une réduction de la dette³³.

Conclusion

[60] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi entre le 12 juillet 2021 et le 1^{er} octobre 2021. Je conclus donc qu'il est inadmissible

³⁰ Les articles 43 et 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi* établissent que la partie prestataire a l'obligation de rembourser un versement excédentaire.

³¹ Voir la décision *Granger c Canada (CEIC)*, [1989] 1 R.C.S. 141.

³² L'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi* donne à la Commission de vastes pouvoirs de défalquer un trop payé lorsque son remboursement pourrait causer un préjudice abusif à une personne si elle le remboursait.

³³ Le numéro de téléphone se trouve dans l'avis de dette et dans les états de compte envoyés au prestataire concernant le trop payé.

aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour le travail alors qu'il suivait le cours de formation.

[61] Autrement dit, l'inadmissibilité imposée à l'égard de sa demande du 12 juillet 2021 au 1^{er} octobre 2021 doit demeurer.

[62] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi