



[TRADUCTION]

Citation : *DT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 572

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

Décision

Partie appelante : D. T.
Représentante ou représentant : S. T.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (451845) datée du 24 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 24 mars 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante
Date de la décision : Le 28 mars 2022
Numéro de dossier : GE-22-393

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire (qui est l'appelante dans le présent appel) n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle fréquentait l'école secondaire à temps plein. Cela signifie que l'inadmissibilité imposée à sa demande de prestations d'assurance-emploi ne peut pas être modifiée.

Aperçu

[3] La prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 15 novembre 2020.

[4] Le 28 novembre 2020, et de nouveau le 25 septembre 2021, la prestataire a déclaré qu'elle était étudiante à temps plein au secondaire, qu'elle était obligée de suivre des cours prévus du lundi au vendredi et qu'elle terminerait ses cours plutôt que d'accepter du travail à temps plein.

[5] Le 12 décembre 2021, la Commission a imposé une inadmissibilité rétroactive à sa demande du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021¹ et indéfiniment à compter du 6 septembre 2021² parce que la prestataire suivait un cours de formation et n'avait pas prouvé sa disponibilité au travail. Cela a entraîné un trop-payé de 14 600 \$ en prestations d'assurance-emploi.

[6] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, en disant ce qui suit :

- Elle travaillait l'équivalent d'heures à temps plein avec ses deux emplois à temps partiel avant de demander des prestations d'assurance-emploi.
- Le fait d'être étudiante au secondaire ne nuisait pas à sa capacité de travailler.

¹ Voir la lettre de décision à la page GD3-25 du dossier d'appel.

² Voir la lettre de décision à la page GD3-26 du dossier d'appel.

- Elle était disponible en tout temps après l'école, y compris pour des quarts de nuit³.
- Elle a toujours été honnête au sujet du fait qu'elle était étudiante et elle trouve cela injuste qu'on lui demande de rembourser les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues.

[7] La Commission n'a pas été convaincue et a maintenu l'inadmissibilité de sa demande⁴. La prestataire a fait appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[8] Une personne doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une personne doit être à la recherche d'un emploi et qu'elle ne peut pas imposer des conditions personnelles qui pourraient restreindre indûment sa capacité de retourner au travail.

[9] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant la période d'inadmissibilité (pendant qu'elle fréquentait l'école secondaire à temps plein). La prestataire doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités⁵.

[10] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible pour deux raisons, soit parce que l'école était sa priorité (elle **ne cherchait pas** et **n'accepterait pas** un emploi à temps plein); et parce qu'elle n'était disponible que pour travailler selon son horaire scolaire, ce qui limitait ses chances de retourner immédiatement sur le marché du travail.

[11] La prestataire affirme qu'elle avait deux emplois à temps partiel pendant ses études secondaires et qu'elle travaillait l'équivalent d'heures à temps plein avec ces deux emplois. Cela montre qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études.

³ L'un de ses emplois était dans un McDonald's ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

⁴ Les lettres de décision aux pages GD3-25 et GD3-26 du dossier d'appel décrivent les deux cas d'inadmissibilité à la demande de l'appelante, l'un couvrant la période précise du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021 et l'autre une période indéterminée commençant le 6 septembre 2021. En fait, les deux inadmissibilités couvrent les périodes pendant lesquelles la prestataire était étudiante à temps plein.

⁵ Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études.

Elle ajoute aussi qu'elle a informé la Commission à maintes reprises qu'elle était étudiante à temps plein et qu'on ne lui a jamais dit qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant ses études. Elle soutient que la Commission n'aurait pas dû approuver sa demande ou lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi si elle allait changer d'avis au sujet de son admissibilité plus tard. Elle dit qu'elle ne devrait pas être responsable du trop-payé de sa demande parce qu'elle a été honnête au sujet de ses études et que la dette n'est pas de sa faute.

[12] Je suis sensible à la situation de la prestataire. Cependant, pour les raisons exposées ci-dessous, je suis d'accord avec la Commission.

Question en litige

[13] La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant qu'elle étudiait à temps plein au secondaire du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021, et à partir du 6 septembre 2021?

Analyse

[14] Pour être considérée comme disponible pour travailler aux fins des prestations régulières d'assurance-emploi, la loi dit que la prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable⁶.

[15] Il ne fait aucun doute que la 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 d'assurance-emploi entre le 16 novembre 2020 et le 25 juin 2021, et à partir du 6 septembre 2021⁸.

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

⁷ Rien n'indique que la prestataire était incapable de travailler pour des raisons médicales pendant cette période.

⁸ La Commission affirme s'être servie des articles 18 **et** 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour exclure l'appelante du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Par contre, je ne pense pas que la Commission ait prouvé qu'elle s'est appuyée sur l'article 50. Je ne vois aucune preuve que la Commission a interrogé la prestataire au sujet de ses efforts de recherche d'emploi, ou qu'elle a demandé une preuve qu'elle faisait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi.

[16] La Cour d'appel fédérale a déclaré que la disponibilité doit être déterminée en analysant trois éléments :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter à tort les chances de retourner sur le marché du travail⁹.

[17] Ces trois facteurs sont communément appelés les « facteurs de *Faucher* », après l'affaire dans laquelle ils ont été énoncés pour la première fois par la Cour. Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁰.

[18] La cour a également déclaré que :

- a) la disponibilité est déterminée pour **chaque jour ouvrable** d'une période de prestations pour lequel une partie prestataire peut prouver que, ce jour-là, elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable¹¹;
- b) les personnes qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler¹² (ce qu'on appelle communément la **présomption de non-disponibilité**). Cela signifie que les décideurs peuvent présumer qu'une

De plus, rien n'indique que la Commission ait dit à la prestataire qu'elle ne faisait pas de démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi, ou qu'elle lui ait expliqué pourquoi ses efforts étaient insuffisants. Par conséquent, je ne tiendrai pas compte de l'article 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans mon analyse, et je limiterai mon examen à la question de savoir si la prestataire devrait être exclue du bénéfice des prestations au titre de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

¹⁰ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

personne n'est pas disponible pour travailler lorsque la preuve montre qu'elle est aux études à temps plein.

[19] Pour rendre une décision relativement à cet appel, je dois d'abord me demander si je peux présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Je dois ensuite vérifier si elle était disponible pour travailler selon les facteurs de *Faucher*.

Question en litige n° 1 : La prestataire a-t-elle réfuté la présomption de non-disponibilité?

[20] Non, elle ne l'a pas fait.

[21] La présomption selon laquelle les personnes aux études ne sont pas disponibles pour travailler s'applique seulement aux personnes qui étudient à temps plein. Comme la prestataire était étudiante à temps plein, la présomption s'applique à elle.

[22] Elle peut réfuter la présomption en démontrant qu'elle a travaillé à temps plein pendant plusieurs années tout en étant étudiante à temps plein¹³, ou que des circonstances exceptionnelles s'appliquent à son cas¹⁴.

[23] La prestataire a déclaré ce qui suit :

- Elle a commencé son premier emploi le 20 juillet 2020, soit le lendemain de son 15^e anniversaire.
- Il s'agissait d'un emploi à temps partiel comme hôtesse au restaurant X où sa mère travaillait également.
- Par la suite, elle a obtenu un deuxième emploi à temps partiel dans un restaurant McDonald's ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
- Elle a commencé à faire du bénévolat dans une clinique sans rendez-vous, à travailler à la réception et à accomplir d'autres tâches administratives.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

- Elle était en 10^e année du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021, et elle a commencé sa 11^e année le 6 septembre 2021.
- Elle allait à l'école de 9 h à 15 h 30 et faisait ses devoirs à l'heure du dîner.
- L'école finissait à 15 h 30, mais ses quarts de travail chez McDonald's commençaient à 15 h et se terminaient à 22 h ou 23 h. Elle [traduction] « se sauvait » donc plus tôt pour se rendre au travail. Elle travaillait parfois aussi le quart de nuit chez McDonald's.
- Ses quarts de travail chez X étaient aussi après l'école et les fins de semaine.
- Lorsque le confinement lié à la COVID-19 a eu lieu, elle a temporairement perdu son emploi chez X et ses heures chez McDonald's ont beaucoup diminué. C'est à ce moment qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi.

[24] La prestataire a commencé à travailler en juillet 2020, pendant le congé scolaire d'été. Lorsque l'école a recommencé en septembre 2020, elle a travaillé environ deux mois tout en poursuivant des études à temps plein en 10^e année, avant de demander des prestations d'assurance-emploi le 18 novembre 2020. Elle n'a pas présenté de preuve démontrant qu'elle avait travaillé à temps plein tout en étant aux études à temps plein pendant plusieurs années.

[25] Elle n'a pas non plus démontré que sa situation est exceptionnelle.

[26] Fréquenter l'école secondaire était, à juste titre, la priorité de la prestataire. Le travail venait en deuxième. Le fait que la prestataire avait deux emplois à temps partiel lorsqu'elle a commencé sa 10^e année est admirable, mais pas exceptionnel. Je reconnais qu'elle travaille fort et qu'elle voulait travailler le plus possible en dehors de son horaire de cours. Cependant, ces facteurs ne sont pas suffisants pour montrer que sa situation était différente de celle de toute autre élève à temps plein du secondaire.

[27] Par conséquent, je juge que la prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant ses études secondaires. Cela

signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle était aux études, du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021, et à compter du 6 septembre 2021.

[28] Toutefois, même si je me trompe en présumant que la prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle étudiait à temps plein, elle doit quand même être exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il en est ainsi parce que, pour les motifs énoncés ci-dessous, elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler selon le critère juridique énoncé au paragraphe 16 ci-dessus.

Question en litige n° 2 : La prestataire était-elle disponible pour travailler selon les facteurs de *Faucher*?

[29] Non, elle ne l'était pas. La prestataire n'a pas satisfait aux facteurs de *Faucher*.

Désir de retourner au travail

[30] Pour satisfaire au premier facteur de *Faucher*, la prestataire doit prouver qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Pour ce faire, elle doit démontrer qu'elle souhaitait retourner au travail pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations et que sa disponibilité n'était pas indûment limitée.

[31] Je reconnais que la prestataire voulait travailler le plus possible tout en poursuivant ses études secondaires à temps plein. Toutefois, elle doit démontrer sa disponibilité pendant les **heures normales de** travail pour chaque jour ouvrable, et ne peut pas se limiter à travailler des heures irrégulières en raison d'un horaire de cours qui limite considérablement sa disponibilité¹⁵. Aux fins de la preuve de disponibilité au titre de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, un jour ouvrable est tout jour de la semaine, **à l'exception du samedi et du dimanche**¹⁶. La prestataire a démontré qu'elle souhaitait retourner sur le marché du travail, mais seulement s'il y avait des emplois qui lui permettraient de respecter son horaire de cours quotidiens obligatoires

¹⁵ Ce principe est énoncé dans la décision *Duquet c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 2008 CAF 313.

¹⁶ Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

de 9 h à 15 h 30, du lundi au vendredi. Cela n'est pas suffisant pour satisfaire au premier facteur de *Faucher*.

Efforts pour trouver un emploi convenable

[32] Pour satisfaire au deuxième facteur de *Faucher*, la prestataire doit prouver qu'elle cherchait un emploi convenable pour chaque jour de sa période de prestations.

[33] La prestataire a déclaré ce qui suit :

- Elle travaille très fort et était prête à travailler à n'importe quel moment qu'elle n'avait pas de cours.
- Ses heures de travail ont été considérablement réduites chez McDonald's en raison du confinement lié à la pandémie. McDonald's pouvait seulement offrir le service au volant, alors ils avaient besoin de moins de personnel. Cependant, elle a dit à son gestionnaire chez McDonald's qu'elle accepterait [traduction] « n'importe quel quart de travail ».
- Elle cherchait aussi d'autres emplois pour compenser la perte de son emploi chez X et ses heures réduites chez McDonald's. Chaque fin de semaine, elle se promenait dans les restaurants-minute et déposait son curriculum vitae, mais il n'y avait pas d'emploi.
- Elle a aussi vérifié auprès de la clinique sans rendez-vous où elle avait fait du bénévolat. Avant le confinement, ils l'avaient embauchée pour continuer à travailler pour eux, mais ils n'avaient rien à lui offrir non plus.
- Elle n'a pas tenu de registre de ses efforts de recherche d'emploi parce qu'elle ne comprenait pas que c'était une exigence pour recevoir des prestations.

[34] Je reconnais que la mise à pied de la prestataire de X était temporaire, et j'accepte qu'elle ait gardé le contact avec son gestionnaire chez McDonald's et qu'elle ait exprimé sa volonté de continuer à travailler.

[35] Cependant, les tribunaux ont déclaré que même si une personne maintient un lien d'emploi et continue à faire partie de la main-d'œuvre à temps partiel pendant qu'elle est aux études, cela ne signifie pas nécessairement qu'elle est disponible pour travailler¹⁷. Les tribunaux ont également précisé que le fait d'attendre d'être rappelé au travail n'est pas suffisant pour prouver la disponibilité¹⁸. Seules les parties prestataires qui cherchent activement un emploi peuvent recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. C'est le cas même s'il y a possibilité de rappel ou si la période de chômage est inconnue ou relativement courte.

[36] Je reconnais également que la prestataire essayait de trouver un autre emploi à temps partiel pour compenser les heures qu'elle a perdues en raison du confinement.

[37] Cependant, les tribunaux ont dit que les démarches de recherche d'emploi d'une partie prestataire doivent être suffisantes pour démontrer une recherche d'emploi active, continue¹⁹ et de grande envergure visant à trouver un emploi convenable²⁰. Les efforts de recherche d'emploi de la prestataire ne visaient pas à trouver un emploi à temps plein pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations. Cela signifie que l'appelante n'en faisait pas assez pour trouver un emploi convenable pendant qu'elle était aux études.

[38] Par conséquent, je conclus que la prestataire n'a pas satisfait au deuxième facteur de *Faucher*.

¹⁷ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321, *Canada (Procureur général) c Loder*, 2004 CAF 18, *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF, *Canada (Procureur général) c Primard* (2003) 2003 CAF 349 (CanLII), 317 N.R. 359 (CAF), *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175.

¹⁸ Voir les décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076; *DB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1277; *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93; *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96; *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73; *DeLamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311; *CUB 76450*; *CUB 69221*; *CUB 64656*; *CUB 52936*; *CUB 35563*.

¹⁹ Une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi pour **chaque jour ouvrable de sa période de prestations**.

²⁰ Un emploi convenable est généralement considéré comme un emploi à temps plein.

Limitation induite des chances de retourner au travail

[39] Pour satisfaire au troisième facteur de *Faucher*, la prestataire doit prouver qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations.

[40] Comme il a été mentionné ci-dessus, la disponibilité doit être démontrée pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable. Elle ne peut pas être limitée aux heures irrégulières, comme les soirs, les nuits, les fins de semaine ou les jours fériés scolaires, afin de tenir compte d'un horaire de cours qui limite considérablement la disponibilité²¹.

[41] Le fait que la prestataire allait à l'école était une condition personnelle qui limitait et pouvait limiter excessivement ses chances de retourner sur le marché du travail.

[42] Je ne peux ignorer le fait que l'appelante devait suivre des cours du lundi au vendredi, de 9 h à 15 h 30. L'obligation d'assister à des cours chaque jour à des heures fixes le matin et l'après-midi était une condition personnelle qui aurait pu limiter indûment le retour de la prestataire sur le marché du travail. Cela signifiait qu'elle était seulement disponible pour travailler dans la mesure où cela n'entraînait pas en conflit avec son horaire de cours. Cela réduisait considérablement le nombre d'emplois pour lesquels elle pouvait postuler, et qu'elle pouvait accepter, parce qu'un employeur devait être prêt à lui permettre de travailler en fonction de son horaire de cours.

[43] Par conséquent, je conclus que la prestataire n'a pas satisfait au troisième facteur de *Faucher*.

Donc, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?

[44] La prestataire doit satisfaire aux trois facteurs de *Faucher* pour prouver sa disponibilité conformément à l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

[45] Selon mes conclusions, elle n'en a satisfait aucun. Ainsi, je juge que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021 et à compter du 6 septembre 2021. Elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues pendant qu'elle allait à l'école.

Question en litige n° 3 : Le trop-payé

[46] La prestataire a un trop-payé important en raison de l'inadmissibilité rétroactive qui lui a été imposée²².

[47] Elle a exprimé sa frustration à ce sujet²³ en signalant qu'elle avait vérifié son admissibilité auprès de Service Canada avant de présenter sa demande, et qu'elle n'avait jamais caché le fait qu'elle allait à l'école à temps plein lorsqu'elle remplissait ses déclarations aux deux semaines.

[48] La prestataire a déclaré ce qui suit à l'audience :

- Sa mère était [traduction] « bénéficiaire de l'assurance-emploi » et ses amis lui ont dit qu'elle (la prestataire) pouvait également toucher des prestations d'assurance-emploi.
- Elle et sa mère ont téléphoné à Service Canada pour s'informer de l'admissibilité de la prestataire. Elles ont participé à l'appel ensemble. Sa mère a demandé

²² Elle a déclaré avoir reçu un avis de dette de 14 600 \$.

²³ Voir son avis d'appel.

[traduction] « six ou sept fois » si une élève du secondaire pouvait recevoir des prestations d'assurance-emploi. Elles se sont fait répondre « oui » chaque fois.

- En se fondant sur cette information, elles ont décidé que la prestataire demanderait des prestations d'assurance-emploi.
- Elle a toujours été honnête au sujet de ses heures de cours et du type de travail qu'elle faisait avant le confinement.
- Toute sa famille a souffert pendant le confinement et a connu des difficultés financières.
- L'argent qu'elle a reçu a servi à payer des dépenses familiales.
- Elle a 16 ans et ne peut pas rembourser une dette de 14 600 \$.

[49] La prestataire ne comprend pas pourquoi elle a reçu (et continué de recevoir) des prestations d'assurance-emploi si elle n'y avait pas droit pendant ses études. Elle estime qu'il est injuste de lui faire rembourser les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues.

[50] Il est facile de comprendre pourquoi la prestataire n'est pas satisfaite de la façon dont sa demande a été traitée. Le fait que la Commission n'ait pas soulevé de préoccupations au sujet de sa disponibilité et ne l'ait pas communiquée en temps opportun était à la fois problématique et préjudiciable. Elle doit maintenant un trop-payé important, et le remboursement de cette dette lui causera des difficultés importantes, si elle arrive même à la rembourser.

[51] Malheureusement, le fait que la Commission n'a pas mis fin à ses prestations n'a aucune incidence sur ses droits ou responsabilités au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cela comprend l'obligation de prouver sa disponibilité au travail pendant qu'elle reçoit des prestations régulières d'assurance-emploi. Bien que j'admire l'initiative, l'éthique de travail et le dévouement de la prestataire à l'égard de ses études, aucune de ces qualités exemplaires ne lui permet d'être exemptée de l'obligation de satisfaire

aux exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[52] Je suis sensible à la situation de la prestataire en ce qui concerne le trop-payé important, mais je n'ai pas le pouvoir discrétionnaire d'annuler cette dette, peu importe à quel point son argument ou ses circonstances me semblent convaincants. La loi ne permet tout simplement pas au Tribunal de dégager la prestataire de toute responsabilité à l'égard du trop-payé²⁴, et je ne peux pas ignorer la loi, même si le résultat peut sembler injuste²⁵. Cela signifie que, même si elle a été honnête et a agi de bonne foi dès le début, je ne peux pas réduire ou retirer le trop-payé de sa demande.

[53] Malheureusement pour la prestataire, elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021 et à compter du 6 septembre 2021. Cela signifie qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant ces périodes et qu'elle doit rembourser les prestations qu'elle a reçues.

[54] La prestataire a deux options :

- a) Elle peut demander à la Commission d'envisager d'annuler la dette en raison d'un préjudice abusif²⁶. Si elle n'est pas satisfaite de la réponse de la Commission, elle peut faire appel à la Cour fédérale du Canada.

ou

- b) Elle peut communiquer avec le Centre d'appels et de la gestion des créances de l'ARC au 1-866-864-5823 pour discuter d'un calendrier de remboursement ou d'un autre allègement de la dette²⁷.

²⁴ Les articles 43 et 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi* établissent la responsabilité d'une partie prestataire pour un trop-payé.

²⁵ Voir la décision *Granger c Canada (CAEC)*, [1989] 1 R.C.S. 141.

²⁶ L'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi* confère à la Commission de vastes pouvoirs lui permettant d'annuler un trop-payé lorsque le remboursement causerait un préjudice abusif à la partie prestataire.

²⁷ Le numéro de téléphone se trouve sur l'avis de dette et les relevés de compte envoyés à la prestataire pour le trop-payé.

Conclusion

[55] La prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021 et à compter du 6 septembre 2021. Je conclus donc qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité au travail pendant qu'elle étudiait à temps plein au secondaire.

[56] Cela signifie que l'inadmissibilité imposée à sa demande du 16 novembre 2020 au 25 juin 2021, et à compter du 6 septembre 2021, doit demeurer.

[57] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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