



Citation : *CD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1063

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

Décision

Partie appelante : C. D.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (432334) datée du 22 septembre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 15 août 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Observateur

Date de la décision : Le 29 août 2022

Numéro de dossier : GE-22-671

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante n'avait pas un motif valable justifiant le retard à avoir présenté ses déclarations du prestataire entre le 26 octobre 2020 et le 4 décembre 2020. Un motif valable est une raison acceptable selon la Loi pour expliquer le retard.

[3] L'appelante n'a pas démontré non plus qu'elle était disponible pour travailler du 28 septembre 2020 au 30 avril 2021, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

APERÇU

[4] L'appelante a demandé des prestations régulières le 21 octobre 2020. Elle a alors déclaré qu'elle étudiait à temps plein à l'Université X.

[5] Le 6 juillet 2021, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a décidé que l'appelante était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 28 septembre 2020 parce qu'elle suivait une formation de sa propre initiative et qu'elle n'était pas disponible pour travailler. La Commission a également conclu que l'appelante n'avait pas droit aux prestations entre le 12 octobre 2020 et le 4 décembre 2020 parce qu'elle n'a pas produit ses déclarations du prestataire dans les délais prévus et qu'elle n'a pas démontré qu'elle avait un motif valable justifiant ce retard.

[6] Le 22 septembre 2021, la Commission a rendu une décision révisée. Elle a modifié la décision initialement rendue concernant la période de l'inadmissibilité et elle a conclu que l'appelante n'était pas disponible pour travailler du 28 septembre 2020 au 30 avril 2021 parce qu'elle suivait une formation de sa propre initiative. Elle a également modifié la période d'inadmissibilité de la décision rendue concernant le retard de l'appelante à présenter ses déclarations du prestataire. Elle a conclu que l'appelante n'avait pas présenté un motif valable justifiant son retard à présenter ses déclarations du prestataire

entre le 26 octobre 2020 et le 4 décembre 2020. Cette situation a engendré un trop-payé de prestations.

[7] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelante doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que l'appelante doit être à la recherche d'un emploi.

[8] L'appelante fait valoir que les employés de la Commission lui ont dit qu'elle satisfaisait aux critères pour recevoir des prestations et que si elle n'avait pas reçu des prestations d'assurance-emploi, elle aurait pu recevoir des prestations provenant d'un autre programme. Essentiellement, elle affirme également que le montant en trop-payé à rembourser représente une somme importante et elle soutient qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle étudiait à temps plein.

[9] Je dois déterminer si l'appelante était disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 28 septembre 2020 et le 30 avril 2021 et si elle peut recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant cette période. L'appelante doit prouver sa disponibilité selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[10] Je dois également déterminer si l'appelante avait une explication raisonnable justifiant son retard à transmettre sa déclaration du prestataire dans le délai prévu pendant la période du 26 octobre 2020 au 4 décembre 2020.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[11] Une décision préliminaire a été rendue en faveur de l'appelante. Celle-ci a présenté son avis d'appel après le délai pour présenter sa demande d'appel au Tribunal. La prorogation du délai d'appel a été accordée afin de lui permettre de présenter ses arguments.

QUESTION EN LITIGE

[12] L'appelante avait-elle une explication raisonnable à fournir justifiant son retard à présenter ses déclarations du prestataire entre le 26 octobre 2020 et le 4 décembre 2020?

[13] L'appelante était-elle disponible pour travailler du 28 septembre 2020 au 30 avril 2021 ?

ANALYSE

RETARD À PRÉSENTER SES DÉCLARATIONS DU PRESTATAIRE

[14] L'appelante veut que sa demande de prestations d'assurance-emploi soit traitée comme si elle n'avait pas cessé de produire ses déclarations du prestataire à compter du 6 octobre 2020.

[15] Pour qu'une déclaration du prestataire soit considérée comme ayant été présentée plus tôt que la date de la déclaration réelle, l'appelante doit démontrer qu'elle avait un motif valable justifiant son retard.¹ L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle avait un motif valable justifiant son retard.

[16] De plus, pour établir qu'il existe un motif valable, l'appelante doit démontrer qu'elle a agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait si elle avait été placée dans des circonstances semblables.² Autrement dit, elle doit démontrer qu'elle a agi comme une personne raisonnable et réfléchie aurait agi dans une situation semblable.

[17] L'appelante doit aussi démontrer qu'elle a vérifié assez rapidement si elle avait droit à des prestations et quelles obligations la Loi lui imposait.³ Cela veut dire qu'elle doit

¹ Voir la décision *Paquette c Procureur général du Canada*, 2006 CAF 309 et le paragraphe 10(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir la décision *Procureur général du Canada c Burke*, 2012 CAF 139.

³ Voir les décisions : *Procureur général du Canada c Somwaru*, 2010 CAF 336 et *Procureur général du Canada c Kaler*, 2011 CAF 266.

démontrer qu'elle a fait de son mieux pour essayer de s'informer de ses droits et responsabilités dès que possible. Si l'appelante ne l'a pas fait, elle doit alors démontrer que des circonstances exceptionnelles l'en ont empêché.⁴

[18] Un prestataire dispose d'un délai de trois semaines pour présenter sa demande de prestations pour une semaine visée.⁵ De plus, il est nécessaire qu'il présente une déclaration du prestataire pour chaque semaine pour laquelle il souhaite recevoir des prestations.⁶

[19] La Commission a rendu une décision révisée le 22 septembre 2021 indiquant qu'elle n'avait pas modifié sa décision concernant le retard de l'appelante à présenter ses déclarations du prestataire. L'appelante n'a pas présenté ses déclarations du prestataire entre le 25 octobre 2020 au 5 décembre 2020. Selon les déclarations qu'elle a faites à la Commission pour justifier son retard, elle était occupée à ses études.

[20] L'appelante a confirmé ce motif lors de l'audience. Elle a précisé qu'elle ne savait pas qu'elle devait présenter des déclarations du prestataire.

[21] La Commission soutient que l'appelante n'a pas fourni un motif la justifiant de présenter ses déclarations en retard parce qu'elle a admis qu'elle était occupée par ses études et qu'elle a mis ses déclarations de côté dans le but de les faire plus tard.

[22] Je suis d'accord avec la Commission. Le fait de ne pas être informée ou de ne pas avoir le temps ne sont pas des motifs qui justifient un appelant de présenter sa demande en retard.

[23] Même si je comprends que les études de l'appelante étaient prenantes et qu'elle était débordée, j'estime qu'elle n'a pas démontré qu'elle avait un motif valable de présenter ses déclarations du prestataire en retard. Le dossier de la Commission ne

⁴ Voir les décisions *Procureur général du Canada c Somwaru*, 2010 CAF 336 et *Procureur général du Canada c Kaler*, 2011 CAF 266.

⁵ Paragraphe 26(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

⁶ Article 49 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

démontre pas que l'appelante a tenté de s'informer de son dossier entre le 25 octobre 2020 et le 5 décembre 2020.

[24] Elle n'a pas démontré qu'elle a tenté de s'informer de ses droits et responsabilités dès que possible. Elle n'a pas, non plus, démontré que des circonstances exceptionnelles l'en ont empêchée.⁷

[25] L'appelante devait présenter sa déclaration du prestataire au plus tard le 14 décembre 2020. Ce n'est que le 17 décembre 2020 qu'elle a contacté la Commission pour demander de recevoir des prestations rétroactivement.

[26] L'appelante a la responsabilité de contacter la Commission ou le Centre de Service Canada pour s'informer et produire adéquatement ses déclarations du prestataire.

[27] L'appelante n'a pas agi comme une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances l'aurait fait; en aucun moment entre le 25 octobre 2020 et le 5 décembre 2020, elle n'a contacté le bureau de Service Canada pour mettre à jour son dossier.

[28] Même si elle était occupée pendant cette période, elle n'a présenté aucune circonstance exceptionnelle qui l'aurait empêché de transmettre ses déclarations du prestataire.⁸

[29] L'appelante n'a présenté aucun motif valable justifiant son retard à présenter ses déclarations du prestataire entre le 26 octobre 2020 et le 4 décembre 2020.

DISPONIBILITÉ

[30] Deux articles de Loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était

⁷ Voir les décisions *Procureur général du Canada c Somwaru*, 2010 CAF 336 et *Procureur général du Canada c Kaler*, 2011 CAF 266.

⁸ Voir les décisions *Procureur général du Canada c Somwaru*, 2010 CAF 336 et *Procureur général du Canada*, 2011 CAF 266.

inadmissible selon ces deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[31] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable.⁹ Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables ».¹⁰

[32] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable.¹¹ La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens.¹²

[33] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler.¹³ C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les personnes qui sont aux études ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles sont aux études ou qu'elles suivent une formation à temps plein.

[34] Je vais d'abord examiner s'il faut présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Si la présomption de non-disponibilité pendant qu'un prestataire est aux études est réfutée, j'examinerai ensuite les deux articles de la Loi portant sur la disponibilité.

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

⁹ Voir l'article 50(8) de la Loi.

¹⁰ Voir l'article 9.001 du Règlement.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la Loi.

¹² Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

[35] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein.

– **La prestataire est étudiante à temps plein**

[36] La Commission soutient que l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité pendant qu'elle suivait une formation à temps plein non dirigée et qu'elle limite sa disponibilité pour travailler.

[37] L'appelante a déclaré qu'elle était étudiante à temps plein à l'Université X du 16 août 2020 au 30 avril 2021.

[38] Le 6 février 2021, l'appelante explique à la Commission qu'elle consacre 48 heures par semaine à ses études.

[39] Je présume que les cours auxquels participe l'appelante la rendent non disponible pour travailler au sens de la Loi.

[40] Cette présomption de non-disponibilité peut être renversée en fonction de quatre principes se rapportant spécifiquement aux cas de retour aux études.¹⁴

[41] Ces principes sont les suivants¹⁵:

- Les exigences de présence au cours ;
- Le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi;
- Le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières;
- L'existence de « *circonstances exceptionnelles* » qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours.

¹⁴ *Landry*, A- 719-91, *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII), *Floyd*, A-168-93.

¹⁵ Ce principe est expliqué dans la décision suivante : *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII).

[42] La prestataire étudie à temps plein. Par contre, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut montrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

[43] La prestataire peut réfuter cette présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études.¹⁶ Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas.¹⁷

[44] Les déclarations présentées par l'appelante lors de l'audience diffèrent un peu de celles qu'elle avait présentées auparavant autant sur la manière dont elle participait à ses cours que pour son retour au travail au restaurant X.

[45] Le 7 septembre 2021, l'appelante déclare à la Commission qu'elle consacre 48 heures par semaine à sa formation qui est très prenante.¹⁸ Malgré cela, elle se dit disponible pour travailler pour l'entreprise de son père ou encore dans les restaurants et les boutiques, mais que ce n'était pas possible étant donné certaines fermetures pendant la pandémie de la Covid-19. Les démarches d'emploi effectuées par l'appelante et qu'elle a présentées à compter de sa demande de révision auprès de la Commission seront analysées dans la section suivante si la présomption de non-disponibilité est réfutée. Cependant, il est tout de même pertinent d'évaluer les déclarations de l'appelante aux fins de la crédibilité afin de bien soupeser la situation.

[46] Le dossier de la Commission indique que l'appelante travaillait à raison de 7 heures par semaine avant de cesser d'occuper son emploi en mars 2020.¹⁹ Que pendant la saison estivale 2020, elle a travaillé en moyenne 20 heures par semaine au restaurant X.

¹⁶ Voir la décision *Procureur général du Canada c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁷ Voir la décision *Procureur général du Canada c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹⁸ Pièce GD3-41.

¹⁹ Pièce GD4-6.

[47] Je conçois aisément que l'appelante pouvait être disponible pour travailler un plus grand nombre d'heures par semaine pendant la saison estivale, mais le critère concernant l'historique travail/études doit permettre de déterminer que l'appelante combinait un emploi avec ses études de façon stable pendant la participait à ses cours. Même si je comprends de ses explications que, pour elle, il était possible de le faire, je ne peux retenir les explications de l'appelante sur ce point.

[48] Comme elle l'a déclaré lors de l'audience, l'appelante mentionne qu'il était possible pour elle de travailler pendant la session d'automne 2020 le lundi, le jeudi et le dimanche et qu'elle était également disponible pour travailler le vendredi à compter de midi. Pour la session d'hiver 2021, elle affirme qu'elle était disponible pour travailler le lundi, le samedi et le dimanche et qu'elle était également disponible le mercredi, le jeudi et le vendredi à compter de 11h20.

[49] Lors de l'audience, l'appelante a indiqué qu'elle avait déjà travaillé à des heures irrégulières pendant qu'elle étudiait. C'est-à-dire que n'eût été la pandémie, elle aurait continué à travailler au restaurant X quelques heures par semaine. Elle a d'abord déclaré que puisqu'elle travaille dans la restauration, elle travaille la fin de semaine. Lors de l'audience, elle a aussi affirmé qu'elle travaillait 40 heures par semaine.

[50] En ce sens, ses déclarations divergent aussi un peu. Lors de l'audience, l'appelante a fait valoir qu'elle avait amplement le temps de travailler 40 heures par semaine même si elle étudiait. Je comprends de ses explications qu'elle voit la possibilité qu'elle puisse travailler tout en étudiant.

[51] Bien que je comprenne que l'appelante se dit disponible pour travailler à temps plein, dans les faits, l'historique présenté démontre qu'elle travaillait à raison de 20 heures par semaine pendant la saison estivale et qu'au début de sa session d'hiver 2020, elle travaillait beaucoup moins.

[52] Concernant la volonté d'abandonner ses cours pour travailler, l'appelante a déclaré à quelques reprises à la Commission que si un horaire de travail lui était proposé et qu'il était en conflit avec ses cours, elle n'abandonnerait pas sa formation.

[53] Enfin, le dernier critère concernant la présomption de non-disponibilité lorsqu'un prestataire étudie à temps plein consiste à démontrer l'existence de « *circonstances exceptionnelles* » qui permettraient à l'appelante de travailler tout en suivant ses cours. Bien que la pandémie de la Covid-19 ne soit pas une circonstance exceptionnelle à elle seule au sens de ce critère, le fait que les cours soient offerts virtuellement pendant une certaine période en raison de la pandémie de la Covid-19 peut constituer une circonstance exceptionnelle qui permettrait au prestataire de travailler tout en suivant son cours.

[54] Cependant, dans le cas de l'appelante cette explication arrive tardivement. De plus, elle a d'abord expliqué que c'est une possibilité qu'elle avait pour un seul cours.

[55] L'appelante fait valoir que l'application de la présomption de non-disponibilité est illégale et constitue une faute grave parce qu'elle ne pourrait la réfuter qu'en présence de circonstances exceptionnelles et que la décision de la Commission ne tient pas compte de la réalité « Covid ». ²⁰ Elle fait valoir que contrairement à ce que fait valoir la Commission, elle ne s'est pas mise dans une situation qui l'a empêchée de travailler.

[56] Elle explique donc qu'un de ses cours (X) était préenregistré et qu'un autre de ses cours (X) n'exigeait une présence qu'aux deux semaines pendant la session d'automne 2020.

[57] Pendant l'audience, l'appelante a aussi affirmé qu'elle participait à tous ses cours à distance.

[58] Même si je comprends que la situation est décevante pour l'appelante et qu'elle est anxieuse, ses déclarations doivent être constantes afin d'être crédibles.

[59] En ce sens, l'appelante a d'abord déclaré qu'elle aurait pu travailler, mais que les boutiques et les restaurants étaient fermés en raison de la pandémie. Par la suite, l'appelante a transmis à la Commission ainsi qu'au Tribunal une liste de nombreuses

²⁰ Pièce GD6-1.

démarches d'emplois qu'elle aurait faite autant à Québec qu'à X pendant cette période. Lorsque questionnée lors de l'audience, l'appelante a indiqué qu'elle n'avait pas participé à des entretiens d'embauche et qu'elle n'a pas été appelée par un employeur. Cette liste exhaustive représente en tant que tel ses démarches d'emploi.

[60] Je suis d'avis que l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité pendant qu'elle étudiait à temps plein.

[61] Les faits démontrent qu'elle étudiait à temps plein à l'Université X pendant la session d'automne 2020 et pendant la session d'hiver 2021. Même si son cours X lui offrait la possibilité de participer à distance et, de cette manière lui offrait une flexibilité pour travailler, cette réalité ne constitue qu'une mince partie de son horaire. Je retiens donc les déclarations écrites de l'appelante concernant son cours préenregistré et non pas qu'elle participait à tous ses cours à distance pendant ses deux sessions universitaires. Même en considérant son cours auquel elle a affirmé participer une fois aux deux semaines, il n'en demeure pas moins que placé dans un contexte plus global, cette réalité ne s'applique pas à l'ensemble des cours de l'appelante. Cette situation ne représente pas une situation exceptionnelle qui permettrait à l'appelante de travailler tout en étudiant.

[62] Je précise également que l'appelante a expliqué qu'elle habitait parfois à Québec parfois à X et parfois à X. Elle présente donc une liste d'employeurs qu'elle aurait sollicité à différents endroits au Québec.

[63] Néanmoins, je considère que l'appelante a cessé d'occuper son emploi en raison de la pandémie et, n'eût été cette situation, elle aurait continué à occuper son emploi. Elle aurait continué à travailler à temps partiel tout en travaillant à temps plein. Son employeur, le restaurant X, a réouvert en mars 2021. L'appelante a affirmé à la Commission avoir recommencé à travailler le 28 mai 2021 pour cet employeur et elle a expliqué lors de l'audience qu'elle n'a pas travaillé entre le mois de mars 2021 et le mois de mai 2021 parce que l'employeur n'avait pas beaucoup d'heures à offrir.²¹ Lors d'un

²¹ Pièce GD3-42.

entretien avec la Commission le 8 septembre 2021, elle a indiqué qu'elle n'avait pas occupé un emploi chez un autre employeur depuis le 28 septembre 2020 et qu'elle recommencera à travailler pour cet employeur la semaine suivante. Cependant, lors de l'audience, l'appelante a également affirmé avoir recommencé à travailler en mars 2021.

[64] L'appelante a expliqué qu'elle était anxieuse et je comprends que la présentation de certains éléments peut être stressante pour elle et expliquer certaines divergences dans ses déclarations.

[65] Cependant, malgré cela, l'appelante n'a pas démontré que des circonstances exceptionnelles lui permettaient de travailler tout en étudiant. L'appelante a déclaré que ses études étaient très prenantes et qu'elle s'y consacrait. Elle a même expliqué qu'elle n'avait pas eu le temps de contacter la Commission pendant une partie de sa session d'automne 2020 pour cette raison.

[66] En ce sens, l'appelante a déclaré à la Commission qu'elle était prête à abandonner un cours, mais pas sa formation. Même si certains éléments démontrent qu'elle a pu travailler la fin de semaine ou certains jours de la semaine et qu'un ou deux de ses cours lui offraient la possibilité de participer différemment au moment où ça lui convenait le mieux, lorsque ces éléments sont placés dans l'ensemble de sa situation, je ne peux conclure qu'elle a réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'elle étudiait à temps plein.

[67] Les faits démontrent que l'appelante se consacrait à ses études à raison de plus de 25 heures par semaine, voire 48 heures par semaine. Même si elle se dit disponible et qu'elle a dressé une liste d'employeurs potentiels qu'elle aurait sollicitée, la disponibilité ne se résume pas à une telle liste. Dans son cas, l'appelante étudiait à temps plein, elle participait à la majorité de ses cours en présentiel et même s'il y a une divergence dans ses déclarations à ce sujet, je suis d'avis que l'ensemble de la preuve et des déclarations de l'appelante démontrent qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle n'était pas disponible-au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*-pendant qu'elle étudiait à temps plein.

[68] Les situations décrites par l'appelante ne constituent pas des circonstances exceptionnelles qui lui auraient permis de travailler tout en suivant ses cours. L'appelante était occupée par ses cours et elle n'avait pas l'intention d'abandonner sa formation qui était sa prioritaire pendant cette période. Plusieurs décisions de la division d'appel du Tribunal ont été rendues à ce sujet et, même si je comprends l'impact d'un trop-payé important sur sa situation financière, je ne peux malheureusement conclure autrement étant donné les faits présentés.²²

[69] L'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler entre le 28 septembre 2020 et le 30 avril 2021.

– **La présomption n'est pas réfutée**

[70] Puisque la présomption n'est pas réfutée cela signifie que l'on présume que le prestataire n'est pas disponible. L'appelante est étudiante à temps plein et je conclus qu'elle n'est pas disponible pour travailler entre le 28 septembre 2020 et le 30 avril 2021.

[71] Je précise cependant que l'appelante a également fait valoir que le critère juridique qu'il faut appliquer n'est pas de savoir si elle était suffisamment disponible, mais bien si elle était disponible ou non.

[72] La Loi prévoit qu'un prestataire doit démontrer avoir effectué des démarches pour se trouver un emploi et ces démarches doivent être orientées dans le but de se trouver un emploi. Il ne suffit pas d'énumérer des commerces ou de dresser une liste exhaustive d'employeurs que l'on aurait sollicitée pour démontrer sa disponibilité à travailler.

[73] Dans ce cas, étant donné que la présomption de disponibilité n'est pas réfutée, il n'est pas pertinent d'analyser le critère suivant.

[74] L'appelante n'était pas disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 28 septembre 2020 et le 30 avril 2021.

²² Voir notamment la décision du Tribunal : *Commission de l'assurance-emploi c A.G.*, AD-22-4, le 25 juillet 2022.

– Alors, l'appelante était-elle capable de travailler et disponible pour le faire ?

[75] Je dois appliquer les critères permettant de déterminer si l'appelante était disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et si elle peut recevoir des prestations entre le 28 septembre 2020 et le 30 avril 2021.

[76] Bien qu'il n'est pas nécessaire d'analyser ce critère, l'appelante présente certains arguments notamment le fait qu'elle était disponible pour travailler 6 jours sur 7 pendant la session d'hiver 2021 puisque ses cours se terminaient à 11h20 les mercredi, jeudi et vendredi.

[77] À titre d'exemple pour informer l'appelante, je précise que restreindre son horaire de travail en fonction de son horaire de cours est une situation qui limite indûment les chances d'un prestataire de se trouver un emploi. Pour pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi lorsqu'il a réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité pendant qu'il étudiait à temps plein, un prestataire doit également démontrer qu'il est disponible pour travailler tout jour ouvrable de sa période de prestations. Dans le cas de l'appelante, elle était étudiante à temps plein, elle était disponible pour travailler en fonction de son horaire de cours et elle consacrait 48 heures par semaine à ses études.

[78] En d'autres mots, pour être admissible à recevoir des prestations lorsque la présomption de non-disponibilité pendant les études à temps plein est réfuté, l'appelante doit quand même démontrer qu'il n'y avait pas de conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de se trouver un emploi.

[79] Je dois rendre cette décision en fonction de la balance des probabilités. Selon les critères établis par la Loi et la jurisprudence, il est plus probable qu'improbable que l'appelante n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait sa formation à temps plein. La présomption de non-disponibilité n'est pas réfuté.

[80] Cependant, il est évident que le trop-payé de prestations réclamé par la Commission représente une somme importante pour l'appelante. Comme son père qui

l'accompagnait l'a indiqué lors de l'audience, avoir une dette aussi importante à rembourser alors que sa fille est aux études est d'une ampleur importante.

[81] J'ai bien compris également que, par la preuve présentée, l'appelante souhaite démontrer que la Commission a commis une erreur en affirmant qu'elle avait droit à des prestations alors qu'on lui demande maintenant de rembourser les sommes reçues. L'appelante explique qu'elle aurait peut-être pu recevoir la PCRE alors qu'elle a reçu des prestations d'assurance-emploi.

[82] L'appelante a insisté lors de l'audience, en présentant un document qui contient une transcription d'un enregistrement, qu'un employé de la Commission lui aurait dit qu'elle respectait tous les critères. Comme je l'ai expliqué lors de l'audience, bien que je comprenne que cette situation soit décevante et que je comprenne les impacts qu'une telle décision peut avoir, mon rôle est de déterminer si elle était disponible pour travailler selon la Loi et si elle avait un motif la justifiant de présenter ses déclarations en retard conformément à l'article 113 de la Loi. Je dois déterminer si elle était admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant cette période. Comme la Commission le fait valoir, le Tribunal n'est pas compétent pour statuer sur une demande de défalcation, néanmoins, l'appelante peut présenter une telle demande de défalcation du montant en trop-payé qui lui est réclamé directement à la Commission.

[83] Je souligne également que l'appelante a fait valoir lors de l'audience qu'elle n'a pas pu présenter ses arguments devant la Commission avant que celle-ci rende une décision. Le dossier de la Commission démontre qu'un employé a tenté de joindre l'appelante sans succès. Le 5 juillet 2021, un employé de la Commission demande à l'appelante de la contacter pour finaliser son dossier. Le 7 septembre 2021, un employé de la Commission indique que la communication a été coupée abruptement. L'appelante explique qu'elle aurait aimé recevoir une convocation en bonne et due forme. Cependant, comme je l'ai indiqué lors de l'audience, le dossier de la Commission démontre des échanges téléphoniques entre elle et entre un employé de la Commission avant que la

décision révisée soit rendue. L'appelante a d'ailleurs fait plusieurs déclarations à la Commission.²³

[84] Je précise également que la Commission était justifiée de vérifier la période de prestations de l'appelante.²⁴ Même si je comprends les arguments de l'appelante affirmant que la Commission a commis une erreur en lui allouant des prestations, pendant cette période, des mesures ont été adoptées afin de faciliter le versement des prestations. Les prestations étaient versées rapidement, mais la Commission est justifiée de vérifier l'admissibilité aux prestations de l'appelante par la suite. Néanmoins, je suis d'accord que d'autres programmes pouvaient peut-être être mieux s'adapter à sa situation, comme l'aide financière aux études. Cependant, je ne peux déterminer son admissibilité à un autre programme.

CONCLUSION

[85] L'appelante n'a pas démontré qu'elle avait un motif valable justifiant le retard à présenter ses déclarations du prestataire pendant toute la période écoulée. Cela signifie que sa demande ne peut être traitée comme si elle avait été présentée plus tôt.

[86] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la Loi à compter entre le 28 septembre 2020 et le 30 avril 2021. C'est pourquoi je conclus qu'il n'est pas admissible à recevoir des prestations à compter de ce moment.

[87] L'appel est rejeté.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

²³ Pièce GD3.

²⁴ Paragraphe 153.161(2) de la Loi.