



[TRADUCTION]

Citation : *JS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1233

Tribunal de la sécurité sociale du Canada **Division d'appel**

Décision

Appelante : J. S.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : A. Fricker

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 22 mars 2022
(GE-22-403)

Membre du Tribunal : Jude Samson

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 20 septembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 8 novembre 2022

Numéro de dossier : AD-22-274

Décision

[1] J. S. est la prestataire dans la présente affaire. Je rejette son appel.

Aperçu

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a versé des prestations régulières d'assurance-emploi à la prestataire pendant de nombreux mois pendant qu'elle étudiait¹.

[3] La prestataire affirme avoir donné à la Commission des réponses honnêtes au sujet de ses études et de sa disponibilité pour travailler. Elle affirme également que l'un des agents de la Commission a confirmé qu'elle avait droit à des prestations, lui a dit comment répondre aux questions sur sa disponibilité pour travailler et a modifié les réponses dans certains de ses rapports antérieurs.

[4] La prestataire a donc été surprise lorsqu'en novembre 2021, elle a reçu une lettre indiquant qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi qu'elle avait reçues depuis janvier 2021. Selon la Commission, les études de la prestataire signifiaient qu'elle n'était pas disponible pour travailler, ce qui constitue une exigence pour obtenir des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission à la division générale du Tribunal. Celle-ci a rejeté son appel. Elle a conclu que la Commission avait le pouvoir d'examiner le cas de la prestataire et qu'elle avait exercé son pouvoir de manière impartiale (appropriée). Elle a également conclu que la prestataire n'avait pas déployé assez d'efforts pour trouver un nouvel emploi et qu'elle avait établi des conditions personnelles qui ont eu une incidence importante sur ses chances de reprendre le travail.

¹ Service Canada offre le programme d'assurance-emploi pour la Commission.

[6] La prestataire en appelle maintenant de la décision de la division générale auprès de la division d'appel du Tribunal. Elle soutient que la décision de la division générale renferme de nombreuses erreurs.

[7] J'ai examiné en détail tous les arguments de la prestataire. Bien que je sois très sensible à sa situation, j'ai néanmoins décidé que je devais rejeter son appel.

Questions en litige

[8] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle agi injustement à l'égard de la prestataire?
- b) La division générale a-t-elle commis une erreur en ne tenant pas compte ou en interprétant mal des éléments pertinents de la loi?
- c) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en interprétant mal ses pouvoirs de surveiller la qualité du service que la Commission a fourni à la prestataire?
- d) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire?
- e) La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence?

Analyse

[9] La loi fournit une liste d'erreurs que je peux considérer². Je ne peux intervenir en l'espèce que si la division générale a commis l'une de ces erreurs.

[10] La prestataire soutient que la division générale a commis de nombreuses erreurs : J'ai examiné toutes les allégations de la prestataire, même si je les ai parfois qualifiées différemment.

² Les erreurs pertinentes, également appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

La division générale a agi équitablement à l'égard de la prestataire

[11] La prestataire prétend que la division générale a agi injustement à son égard comme suit :

- Elle a conclu que la prestataire n'avait aucun antécédent de travail et d'études en même temps sans confirmer la véracité de cette déclaration.
- Elle s'est fortement appuyée sur des documents qu'elle savait inexacts.
- Elle a fait preuve de partialité en concluant que la prestataire n'avait pas présenté suffisamment de demandes d'emploi.

– La division générale n'avait pas besoin de confirmer l'exactitude des déclarations antérieures de la prestataire

[12] Dans sa décision, la division générale a conclu que la prestataire n'avait pas démontré des antécédents de travail et d'études en même temps³. La prestataire soutient que la division générale aurait dû confirmer si ces renseignements étaient véridiques. En fait, elle affirme avoir étudié et travaillé de 2012 à 2015.

[13] Dans deux questionnaires de formation, la prestataire a dit à la Commission qu'elle n'avait jamais travaillé et étudié en même temps⁴. La division générale n'avait pas à confirmer la véracité de toutes les déclarations antérieures de la prestataire.

[14] Si elle l'avait voulu, la prestataire aurait pu clarifier ses réponses à ces questions pendant l'audience devant la division générale. Mais elle ne l'a jamais fait.

– La division générale avait le droit d'examiner les questionnaires de formation

[15] La prestataire soutient que la division générale a agi injustement en se fondant sur des questionnaires de formation qu'elle avait soumis à la Commission⁵. La

³ Voir le paragraphe 54 de la décision de la division générale.

⁴ Voir les réponses de la prestataire aux pages GD3-18 et GD3-29.

⁵ La prestataire a rempli trois questionnaires de formation. Ils commencent aux pages GD3-13, GD3-19 et GD3-24.

prestataire affirme avoir informé la division générale des difficultés auxquelles elle a fait face en répondant à ces questionnaires et dit que ses réponses n'étaient pas fiables.

[16] La division générale a reconnu les arguments de la prestataire au sujet des questionnaires de formation⁶. Néanmoins, elle avait le droit d'examiner et d'apprécier tous les éléments de preuve, tant oraux qu'écrits⁷.

[17] Bien que la division générale ait accordé plus de poids aux questionnaires de formation que la prestataire ne l'aurait souhaité, cela ne signifie pas que la division générale a agi injustement à son égard.

– **La prestataire n'a pas démontré que la division générale avait un parti pris**

[18] La prestataire avait droit à une décision d'un décideur juste et impartial. Elle soutient que les opinions de la personne membre de la division générale au sujet du nombre de demandes d'emploi qu'elle a présentées montrent un parti pris.

[19] Les allégations de partialité sont graves et les membres font l'objet d'une présomption d'impartialité⁸. Par conséquent, le critère juridique pour prouver le parti pris est élevé. La prestataire a besoin d'éléments de preuve pour prouver la partialité; ses soupçons ne suffisent pas⁹.

[20] Les allégations de la prestataire ne satisfont pas au critère élevé nécessaire pour prouver la partialité. Une personne avisée qui examinait l'affaire de façon réaliste et pratique ne conclurait pas que la membre de la division générale a tranché l'affaire injustement parce qu'elle mentionnait le nombre de demandes que la prestataire avait présentées pendant qu'elle recevait des prestations. Les démarches de la prestataire en vue de trouver un nouvel emploi s'appliquaient de façon pertinente à la question que la division générale tranchait.

⁶ Voir le paragraphe 82 de la décision de la division générale.

⁷ Les personnes qui demandent des prestations d'assurance-emploi doivent fournir des renseignements honnêtes à la Commission : voir la liste des responsabilités de la prestataire commençant à la page GD3-6, ainsi que les articles 38 et 135 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ La Cour suprême du Canada a discuté de partialité dans la décision *Committee for Justice and Liberty et autres c L'Office national de l'énergie et autres*, 1976 CanLII 2.

⁹ Voir *SM c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2015 TSSDA 1050 au paragraphe 17.

La division générale a examiné et interprété correctement les parties pertinentes du droit

[21] La division générale devait avant tout décider si la prestataire était « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. La loi ne définit pas « disponible »; toutefois, le Tribunal utilise les éléments suivants (appelés éléments de l'arrêt *Faucher*) pour évaluer la disponibilité d'une personne¹¹ :

- La personne veut-elle retourner au travail dès qu'un emploi convenable sera disponible?
- La personne a-t-elle déployé des efforts raisonnables pour trouver un emploi convenable?
- La personne a-t-elle établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment (trop) ses chances de retourner au travail?

[22] En fin de compte, la division générale était convaincue que la prestataire voulait retourner au travail. Toutefois, elle a décidé que celle-ci n'avait pas déployé assez d'efforts pour reprendre le travail et qu'elle avait établi des conditions personnelles qui limitaient trop ses chances de trouver un nouvel emploi.

– La division générale n'a pas négligé les règlements pertinents

[23] La prestataire soutient que la division générale a négligé l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Je ne suis pas d'accord.

[24] L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* est lié à l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, selon lequel la Commission peut demander à une personne de prouver qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Quant à lui, l'article 9.001 énumère les critères utilisés pour trancher cette question.

¹⁰ Cette exigence est énoncée à l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Il s'agit d'un résumé en langage clair des éléments décrits par la Cour d'appel fédérale dans *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 1997 CanLII 4856.

[25] La division générale a conclu qu'elle n'avait pas à tenir compte de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce qu'il ne faisait pas partie des dispositions sur lesquelles la Commission s'est fondée pour créer le trop-payé de la prestataire¹². Compte tenu de cette conclusion, la division générale n'avait pas non plus à examiner expressément l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[26] Quoiqu'il en soit, je reconnais qu'il y a chevauchement entre le deuxième élément de l'arrêt *Faucher* et la nécessité de faire des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en vertu de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans ce contexte, la division générale a reconnu bon nombre des facteurs visés à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*¹³.

[27] Il n'est donc pas pertinent de savoir si la division générale évaluait la disponibilité de la prestataire en vertu de l'article 18 ou ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en vertu de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans les deux cas, la division générale a pu examiner le nombre de demandes présentées par la prestataire afin d'établir si elle satisfaisait aux exigences juridiques pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[28] Contrairement à ce que la prestataire allègue, la division générale a fondé son évaluation sur toutes les circonstances de l'affaire et non sur un nombre minimal de demandes que la prestataire devait présenter pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

– **La division générale a correctement interprété les décisions de la Cour d'appel fédérale**

[29] La prestataire soutient que la division générale a mal interprété la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c Cyrenne*¹⁴. Je ne suis pas d'accord.

¹² Voir les paragraphes 37 à 42 de la décision de la division générale.

¹³ Voir par exemple le paragraphe 69 de la décision de la division générale.

¹⁴ La citation complète pour cette décision est *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[30] Il n'est pas contesté que les étudiants à temps plein sont présumés indisponibles pour travailler¹⁵. Toutefois, la présomption ne s'applique pas aux étudiants qui se trouvent dans une situation exceptionnelle, y compris ceux qui ont des antécédents de travail et d'études en même temps.

[31] La division générale a interprété correctement l'arrêt *Cyrenne*. Toutefois, la prestataire n'est pas d'accord avec la façon dont cela a été appliqué dans son cas. La prestataire soulève donc des erreurs mixtes de fait et de droit, ce dont je ne peux tenir compte¹⁶.

[32] La prestataire soutient en outre que lorsque la division générale a évalué les circonstances spéciales dans son cas, elle a fondé sa décision sur des erreurs importantes concernant les faits en l'espèce. Je vais examiner ces arguments ci-après.

– **La division générale n'avait pas à se conformer à d'autres décisions du Tribunal**

[33] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en ne se conformant pas à la décision *AP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*¹⁷.

[34] Je ne suis pas d'accord. La division générale n'est pas tenue de se conformer aux autres décisions du Tribunal. De plus, la division générale a souligné les différences entre les deux cas pour expliquer pourquoi elle ne se conformait pas à la décision *AP*.

[35] La prestataire ne semble pas affirmer que la division générale a mal interprété la décision *AP*. Elle soutient plutôt que les deux affaires sont presque identiques et que la division générale n'a pu cerner des différences qu'en raison d'erreurs importantes qu'elle a commises au sujet des faits de son affaire.

¹⁵ La Cour d'appel fédérale a établi cette présomption dans des décisions comme *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

¹⁶ Voir les paragraphes 7 à 9 de la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

¹⁷ La citation complète de cette décision est *AP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 690.

[36] Je vais examiner ci-dessous les erreurs de fait alléguées de la prestataire.

Le Tribunal dispose de pouvoirs limités pour surveiller la qualité des services que la Commission a fournis à la prestataire

[37] La prestataire soutient que la Commission était tenue de lui fournir des renseignements exacts sur sa demande de prestations d'assurance-emploi¹⁸. Elle affirme qu'un des agents de la Commission a confirmé qu'elle avait droit à des prestations, lui a dit comment remplir ses rapports bimensuels afin qu'elle continue de recevoir des prestations et a même modifié certaines des réponses de ses rapports antérieurs.

[38] La prestataire soutient également que la Commission a eu recours à un pouvoir discrétionnaire pour rouvrir sa demande, mais qu'elle ne s'est pas servie de ses pouvoirs discrétionnaires de façon judiciaire dans son cas. Plus précisément, la prestataire soutient que la Commission a examiné son questionnaire de formation et a approuvé sa demande. La Commission ne devrait pas, alors, être en mesure de changer d'avis et d'exiger un remboursement fondé sur les mêmes renseignements.

[39] Bref, la prestataire soutient que la Commission devrait assumer la responsabilité de lui avoir fourni de mauvais renseignements et d'avoir pris de mauvaises décisions.

[40] Je conviens que la Commission a fourni à la prestataire un mauvais service en l'espèce. Le Tribunal doit toutefois se conformer aux décisions de la Cour d'appel fédérale. Cela comprend les décisions selon lesquelles la mésinformation et le mauvais service de la Commission ne peuvent pas modifier les exigences de la loi ni libérer une personne de devoir rembourser des prestations qu'elle n'aurait pas dû recevoir¹⁹.

¹⁸ À l'appui de ses arguments, la prestataire se fonde sur de nouveaux éléments de preuve que je ne peux pas prendre en compte : voir *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au paragraphe 39. De plus, je ne suis pas convaincu que les dispositions juridiques citées par la prestataire soient pertinentes en l'espèce : voir la page AD4-7. Toutefois, le formulaire de demande de la prestataire contient un résumé des responsabilités de la Commission, y compris l'obligation de fournir un service rapide et courtois, ainsi que des renseignements exacts au sujet d'une demande : voir la page GD3-6.

¹⁹ Voir des décisions comme *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325, *Lanuzo c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 324 et *Faullem c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 29 aux paragraphes 43 à 48.

[41] La division générale a correctement interprété le droit à ce sujet²⁰.

[42] Je dois également reconnaître que la loi confère à la Commission de vastes pouvoirs pour réexaminer la disponibilité d'une personne²¹.

[43] La Commission reconnaît qu'elle n'a pas évalué tous les éléments de preuve concernant la disponibilité de la prestataire lorsqu'elle les a fournis pour la première fois. La Commission a plutôt adopté une approche opérationnelle modifiée, ce qui signifie qu'elle a retardé l'examen approfondi de la disponibilité d'une personne dans certains cas²². Quel que soit le degré de sagesse de cette approche, la Commission estimait qu'elle était nécessaire dans le cadre de sa réponse à la pandémie de COVID-19.

[44] La Commission reconnaît que son approche opérationnelle modifiée a placé la prestataire dans une situation difficile. Toutefois, elle affirme que sa demande a d'abord été approuvée en raison d'un examen incomplet des renseignements contradictoires qu'elle a fournis au sujet de sa disponibilité. En raison des exigences liées à la pandémie de COVID-19, la Commission a retardé son examen détaillé de ces renseignements jusqu'en novembre 2021. Elle a alors conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler.

[45] Dans cette situation, et surtout compte tenu des vastes pouvoirs de la Commission ainsi que de son approche opérationnelle modifiée, je ne peux conclure à une erreur dans la conclusion de la division générale selon laquelle la Commission a utilisé ses pouvoirs discrétionnaires de façon judiciaire en l'espèce.

²⁰ Voir le paragraphe 92 de la décision de la division générale.

²¹ Les articles 52 et 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoient les pouvoirs de nouvel examen dont la Commission est investie. Ce dernier article a été ajouté temporairement à la *Loi sur l'assurance-emploi* et s'applique expressément aux étudiantes comme la prestataire.

²² La note explicative de l'arrêté d'urgence n° 10 mentionne cette approche opérationnelle modifiée : voir la partie II de la *Gazette du Canada*, volume 154, numéro 21, aux pages 2423 et 2424.

La division générale n'a pas fondé sa décision sur des erreurs graves concernant les faits de l'affaire

[46] Je ne peux pas intervenir simplement parce que la division générale a commis une erreur au sujet d'un détail mineur dans l'affaire. La loi ne me permet d'intervenir que si la division générale « a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance »²³.

[47] Cela signifie que je peux examiner les questions suivantes au sujet des conclusions (faits) sur lesquelles la division générale s'est fondée pour rendre sa décision²⁴ :

- La preuve contredit-elle carrément les conclusions de la division générale?
- N'y a-t-il aucun élément de preuve qui pourrait appuyer rationnellement les conclusions de la division générale?
- La division générale a-t-elle négligé des éléments de preuve essentiels qui contredisent ses conclusions?

[48] En l'espèce, la prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur de nombreuses erreurs. Je les ai toutes examinées. Toutefois, aucune ne répond aux critères énoncés ci-dessus d'une manière qui me permettrait d'intervenir dans son dossier.

[49] La prestataire a trop limité ses chances de retourner au travail. Il s'agit d'une conclusion clé dans la décision de la division générale²⁵. Voici un résumé des

²³ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²⁴ Résumé de la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47 au paragraphe 41.

²⁵ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 76 à 86.

allégations les plus graves de la prestataire sur la façon dont la division générale a mal compris la preuve concernant sa disponibilité pour travailler :

Principales constatations de la division générale	Erreurs alléguées
La prestataire s'est limitée à des emplois qui pourraient s'intégrer à son horaire de cours.	Celui-ci n'était pas un obstacle l'empêchant de trouver du travail : elle pouvait écouter ses cours en arrière-plan et travailler en même temps.
Si elle avait trouvé un emploi convenable, la prestataire aurait retardé ses débuts jusqu'à la fin de son programme.	Si elle avait trouvé un emploi convenable, la prestataire aurait quitté son programme, comme elle l'avait fait auparavant.
La prestataire n'a cherché des emplois que dans le domaine du marketing et le domaine juridique.	La division générale n'a pas compris les limites des démarches de recherche d'emploi de la prestataire et la raison pour laquelle les emplois dans le commerce de détail ne lui convenaient pas.

[50] Je conviens que la division générale aurait pu mieux s'exprimer par endroits. Toutefois, elle n'avait pas besoin de mentionner chaque élément de preuve. De plus, des éléments de preuve étayaient les conclusions de la division générale, et elle a reconnu d'importantes contradictions dans la preuve²⁶. Par conséquent, je n'ai aucun pouvoir d'intervenir dans ce dossier.

[51] En bref, le témoignage de la prestataire à l'audience devant la division générale était très différent des réponses qu'elle avait précédemment données à la Commission sur les questionnaires de formation et au téléphone. La division générale avait le droit d'évaluer tous les éléments de preuve et de décider quelle version elle préférait. Elle avait également le droit de décider si le témoignage de la prestataire était assez solide pour prouver sa disponibilité à travailler.

²⁶ Voir par exemple le paragraphe 82 de la décision de la division générale.

[52] Dans son premier questionnaire de formation, la prestataire a déclaré qu'elle était disponible pour travailler seulement les lundis et les fins de semaine. Elle a dit qu'elle n'était pas aussi disponible pour travailler qu'avant de commencer son cours. Elle a souligné que, dans son emploi précédent, elle travaillait selon des heures normales du lundi au vendredi et qu'elle ne serait pas en mesure de travailler ces heures de nouveau avant la fin de son programme. La prestataire a également dit que si elle se trouvait un emploi, elle l'accepterait pourvu qu'elle puisse retarder le début jusqu'à la fin de son programme²⁷.

[53] Dans son deuxième questionnaire de formation, la prestataire a mentionné qu'elle avait des cours le matin et l'après-midi du lundi au vendredi, sauf les jeudis. Elle avait alors des cours uniquement en matinée. Cette fois, la prestataire a dit qu'elle était aussi disponible pour travailler qu'elle l'était avant de commencer son cours. Elle a toutefois mentionné qu'elle terminerait son cours si celui-ci entrait en conflit avec un nouvel emploi²⁸.

[54] Dans son troisième questionnaire de formation, la prestataire a déclaré qu'elle était disponible pour travailler seulement les fins de semaine. Comme dans le premier questionnaire, elle a mentionné qu'elle n'était pas aussi disponible pour travailler qu'avant de commencer son cours parce que ses cours étaient prévus aux heures normales, tout comme son emploi précédent. La prestataire a également dit que si elle se trouvait un emploi, elle l'accepterait pourvu qu'elle puisse retarder le début jusqu'à la fin de son programme²⁹.

[55] Lors d'une conversation tenue le 18 janvier 2022, la prestataire a dit à l'un des agents de la Commission qu'elle cherchait des emplois à temps partiel qui l'occuperaient environ de 8 à 16 heures par semaine, selon son horaire de cours. Elle a ajouté qu'elle n'était pas disponible pour travailler les fins de semaine, parce qu'elle

²⁷ Le premier questionnaire de formation de la prestataire, daté du 7 février 2021, commence à la page GD3-13.

²⁸ Le deuxième questionnaire de formation de la prestataire, daté du 7 mai 2021, commence à la page GD3-19.

²⁹ Le troisième questionnaire de formation de la prestataire, daté du 13 septembre 2021, commence à la page GD3-24.

faisait du bénévolat et se rattrapait dans ses études. La prestataire a reconnu qu'elle n'était pas disponible pour travailler pendant ses études, mais elle a dit qu'elle devrait pouvoir conserver les prestations qu'elle avait reçues parce qu'un des agents de la Commission lui avait dit de se déclarer disponible, peu importe son horaire de cours³⁰.

[56] Malgré les explications de la prestataire, on ne sait pas exactement pourquoi elle a trouvé les questionnaires de formation si difficiles à remplir. Elle n'a pas non plus contesté sérieusement l'exactitude des notes prises par l'agent de la Commission à la suite de leur conversation du 18 janvier 2022.

[57] De plus, la prestataire tente maintenant d'expliquer comment son état de santé l'a empêchée de postuler des emplois dans le commerce de détail. Toutefois, il n'en demeure pas moins que la prestataire s'est d'abord concentrée sur la recherche d'un emploi en marketing, même si elle a reconnu ne pas posséder les qualifications requises pour la plupart de ces emplois.

[58] Les allégations de la prestataire ne justifient pas mon intervention en l'espèce. La loi exige que j'accorde une certaine marge de manœuvre aux conclusions de fait de la division générale.

La division générale n'a commis aucune erreur de compétence

[59] La prestataire soutient que la division générale n'a pas décidé si elle avait droit à un montant réduit de prestations en fonction de ses jours de disponibilité pour travailler.

[60] Je reconnais que la loi envisage cette possibilité³¹. Toutefois, il n'est pas évident que la prestataire a déjà demandé à la division générale de tenir compte de cette situation.

³⁰ Notes écrites de la conversation du 18 janvier 2022 à la page GD3-37. À la page GD2-9, la prestataire a de nouveau reconnu qu'elle n'était pas disponible pour travailler les jours où elle avait des cours.

³¹ Voir l'article 20(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[61] De plus, la division générale a conclu que la disponibilité disparate de la prestataire limitait sérieusement ses chances de trouver un emploi convenable³². Dans les circonstances, la division générale n'était pas tenue de se demander si la prestataire avait droit à des prestations les jours de semaine pendant lesquels elle n'avait pas de cours³³.

[62] La prestataire a également fait valoir que la division générale n'avait pas compétence pour utiliser le nombre de demandes d'emploi qu'elle eût présenté pour décider du caractère adéquat de ses démarches pour trouver un nouvel emploi.

[63] Je ne suis pas d'accord. Comme il a été mentionné précédemment, le nombre de demandes que la prestataire a présentées pendant qu'elle recevait des prestations était clairement pertinent pour l'évaluation par la division générale du deuxième élément de l'arrêt *Faucher*.

Conclusion

[64] La prestataire a fait valoir ses arguments avec compétence et professionnalisme. J'éprouve beaucoup de sympathie pour sa situation. Toutefois, je n'ai pas trouvé d'erreur qui me permettrait d'intervenir dans ce dossier. Par conséquent, je dois rejeter l'appel de la prestataire.

[65] Avant de conclure, je tiens à reconnaître les plaintes légitimes de la prestataire au sujet de la qualité de l'information et du service que la Commission lui a fournis. Bien que la prestataire ne satisfasse pas à toutes les exigences juridiques pour obtenir des prestations d'assurance-emploi, la Commission a le pouvoir de défalquer (annuler) les trop-payés dans certaines situations³⁴. Si la prestataire présente une telle demande, j'espère que la Commission l'examinera sérieusement.

³² La Cour d'appel fédérale a tranché plusieurs causes concernant la disponibilité des étudiantes et des étudiants. Toutefois, j'ignore si une personne a reçu des prestations pour un ou deux jours par semaine selon son horaire de cours.

³³ Les samedis et dimanches ne sont pas inclus dans l'évaluation de la disponibilité d'une personne : voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³⁴ Voir l'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[66] Il était raisonnable pour la prestataire de se fier aux conseils de l'un des agents de la Commission. Et il n'est pas surprenant qu'elle ait du mal à rembourser le montant important que la Commission lui réclame.

[67] Si elle ne l'a pas déjà fait, la prestataire pourrait également communiquer avec l'Agence du revenu du Canada pour lui demander si une partie ou la totalité de sa dette pourrait être défalquée parce que cela lui cause de graves difficultés financières³⁵. Par ailleurs, la prestataire et l'Agence du revenu du Canada pourraient convenir d'un plan de remboursement raisonnable.

Jude Samson
Membre de la division d'appel

³⁵ Voir l'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Vous pouvez joindre le Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada au 1-866-864-5823.