



[TRADUCTION]

Citation : *EM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1513

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

# **Décision**

**Partie appelante :** E. M.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Julie Villeneuve

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
13 avril 2022  
(GE-22-601)

---

**Membre du Tribunal :** Charlotte McQuade

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date d'audience :** Le 8 septembre 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 21 décembre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-338

## Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis des erreurs révisables.

[2] Je renvoie l'affaire à la division générale pour réexamen.

## Aperçu

[3] E. M. est la prestataire dans cette affaire. Elle a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi pendant ses études à temps plein. Le 8 novembre 2021, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible à ses prestations à partir du 23 novembre 2020, parce qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail. Après révision, la Commission a modifié sa décision initiale et établi la période d'inadmissibilité comme ceci : du 23 novembre 2020 au 24 avril 2021, puis du 8 septembre 2021 au 18 décembre 2021.

[4] La prestataire a fait appel de la décision de la Commission devant la division générale. Celle-ci a rejeté l'appel en concluant que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail.

[5] La prestataire a porté la décision de la division générale en appel. Elle soutient que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes. Elle soutient aussi que la division générale a commis une erreur de compétence en ne décidant pas si la Commission avait bien exercé son pouvoir discrétionnaire. La prestataire explique que la Commission a révisé sa demande alors qu'il n'y avait aucun nouveau renseignement sur ses études.

[6] J'accueille l'appel. La division générale a commis une erreur de fait et une erreur de droit. Elle a aussi commis une erreur de compétence en ne décidant pas d'une question qu'elle aurait dû trancher.

[7] Je renvoie l'affaire à la division générale pour réexamen.

## Questions en litige

[8] Voici les questions dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une erreur de fait importante, à savoir que la prestataire était seulement disponible pour un travail à temps partiel et qu'elle n'avait pas mené une recherche d'emploi approfondie pour trouver un travail à temps plein?
- b) La division générale a-t-elle ignoré des éléments de preuve importants selon lesquels la prestataire avait déjà travaillé à des heures irrégulières tout en étudiant à temps plein?
- c) La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence en n'examinant pas si la Commission avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a révisé rétroactivement l'admissibilité de la prestataire?

## Analyse

[9] La prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes et qu'elle a commis une erreur de compétence.

[10] Si j'établis que l'un ou l'autre de ces types d'erreurs a été commis, je pourrais intervenir dans la décision de la division générale<sup>1</sup>.

## Décision de la division générale

[11] La prestataire étudiait à temps plein.

[12] Les personnes qui touchent des prestations régulières doivent prouver qu'elles sont « capable[s] de travailler et disponible[s] à cette fin », mais incapables de trouver un emploi convenable<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>2</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] La Commission a conclu que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail pendant ses études à temps plein du 23 novembre 2020 au 24 avril 2021, puis du 8 septembre 2021 au 18 décembre 2021. Elle a donc été déclarée inadmissible aux prestations pour ces périodes.

[14] La division générale devait décider si la prestataire avait prouvé sa disponibilité pour le travail.

[15] La loi présume que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler<sup>3</sup>.

[16] Une personne peut réfuter cette présomption (c'est-à-dire prouver qu'elle ne s'applique pas) de deux façons. L'une consiste à montrer qu'elle a déjà travaillé à temps plein pendant ses études<sup>4</sup>. L'autre façon consiste à montrer qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas<sup>5</sup>.

[17] Si une personne réfute la présomption, cela signifie simplement qu'on ne supposera pas qu'elle n'est pas disponible pour travailler. Cependant, elle doit quand même prouver qu'elle est réellement disponible à cette fin.

[18] Selon la loi, il y a trois éléments qui permettent d'évaluer la disponibilité pour le travail<sup>6</sup>. La personne :

- voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert;
- a fait des démarches pour trouver un emploi convenable;
- n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire limiter trop) ses chances de retourner travailler.

---

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

<sup>4</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>5</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

<sup>6</sup> Voir la décision *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-56-96.

[19] Dans l'examen de ces éléments, l'attitude et la conduite de la personne sont également importantes<sup>7</sup>.

[20] La division générale a décidé que la présomption s'appliquait à la prestataire et a mentionné que celle-ci pouvait réfuter cette présomption en faisant la preuve de circonstances exceptionnelles<sup>8</sup>.

[21] Selon la division générale, la prestataire n'avait pas démontré de circonstances exceptionnelles pour réfuter la présomption : elle avait déclaré qu'elle se concentrait sur ses études au lieu d'être disponible pour travailler et qu'elle l'était seulement pour un emploi à temps partiel et non à temps plein<sup>9</sup>.

[22] Même si la division générale a établi que la présomption n'était pas réfutée, elle a tout de même examiné si la prestataire avait prouvé sa disponibilité pour le travail. Sa conclusion a été que la prestataire ne satisfaisait à aucun des trois éléments requis pour prouver sa disponibilité.

[23] La division générale a jugé que la prestataire n'avait pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. En effet, la prestataire consacrait plus de 20 heures par semaine à ses études et son horaire de cours était préétabli, de sorte qu'elle pouvait seulement travailler en dehors de cet horaire. De plus, la division générale a déclaré que rien ne prouvait que la prestataire menait une recherche d'emploi approfondie qui lui permettrait de trouver un emploi à temps plein. La division générale a plutôt établi que la prestataire cherchait des emplois à temps partiel qui s'harmoniseraient avec son horaire de cours.

[24] La division générale a également décidé que la prestataire ne satisfaisait pas au deuxième élément examiné. Elle a estimé qu'il n'y avait aucune preuve que la prestataire menait une recherche d'emploi approfondie qui lui permettrait de trouver un emploi à temps plein. Elle a aussi établi que la prestataire avait restreint sa recherche d'emploi pour trouver un travail qui ne nuirait pas à son horaire de cours. La division

---

<sup>7</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92.

<sup>8</sup> Voir le paragraphe 5 de la décision de la division générale.

<sup>9</sup> Voir les paragraphes 28 et 32 de la décision de la division générale.

générale est donc arrivée à la conclusion que les activités de recherche d'emploi de la prestataire ne pouvaient pas être considérées comme des démarches habituelles et raisonnables selon l'article 9.002(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*<sup>10</sup>.

[25] En outre, la division générale a décidé que la prestataire avait établi une condition personnelle qui a pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. La division générale a expliqué que la prestataire consacrait plus de 20 heures par semaine à ses études et qu'elle avait choisi de ne pas effectuer des activités raisonnables de recherche d'emploi.

[26] La division générale s'est appuyée sur la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale. Celle-ci établit qu'une partie prestataire qui restreint sa disponibilité et qui peut travailler seulement en dehors de son horaire de cours ne démontre pas qu'elle est disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>11</sup>. La division générale a aussi souligné qu'une simple déclaration de disponibilité d'une partie prestataire n'est pas suffisante à elle seule pour s'acquitter du fardeau de la preuve.

[27] La division générale a donc conclu que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail.

### **Erreur de fait de la division générale**

[28] La prestataire affirme que la division générale a commis des erreurs de fait. Elle mentionne les erreurs selon lesquelles elle était disponible seulement pour un emploi à temps partiel en dehors de son horaire d'études, et qu'elle n'avait pas mené une recherche d'emploi approfondie pour trouver un emploi à temps plein.

[29] La prestataire affirme avoir répété à la Commission qu'elle avait l'intention de trouver un emploi à temps plein qu'elle pouvait occuper pendant ses études. Elle a aussi fourni de l'information sur sa recherche d'emploi.

---

<sup>10</sup> Voir les paragraphes 19 à 24 de la décision de la division générale.

<sup>11</sup> La division générale a fait référence aux affaires *Duquet c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2008 CAF 313 et *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40.

[30] La prestataire soutient que ces erreurs de fait ont influencé la division générale lorsqu'est venu le temps de décider ce qui suit : si elle avait réfuté la présomption selon laquelle les personnes aux études à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler et si elle avait prouvé sa disponibilité pour le travail.

[31] La Commission fait valoir que la division générale avait des éléments de preuve à sa disposition afin d'établir que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail pendant ses études. La Commission soutient que les conclusions de fait de la division générale étaient conformes à la preuve acceptée.

[32] Plus précisément, la Commission souligne que la prestataire a déclaré dans les questionnaires sur sa formation qu'elle n'était pas prête à abandonner ses études pour accepter un emploi à temps plein et qu'elle accepterait un tel emploi si elle pouvait en retarder le début à la fin de ses études<sup>12</sup>. La Commission affirme que la prestataire a confirmé cette situation lorsqu'elle lui a parlé le 8 novembre 2021. La prestataire a réitéré qu'elle cherchait à travailler à temps plein, mais en dehors de son horaire d'études. Elle a dit qu'elle n'était pas en mesure d'accepter un emploi de 9 h à 17 h avant que ses études soient terminées et qu'elle n'était pas prête non plus à abandonner ses études pour un emploi<sup>13</sup>.

[33] La Commission souligne que le 14 janvier 2022, la prestataire a confirmé qu'elle devait chercher un emploi qui ne nuirait pas à son horaire de cours puisqu'elle ne pouvait pas le modifier. Elle devait assister à des cours en ligne qui avait lieu en direct, en temps réel<sup>14</sup>.

[34] La Commission fait remarquer que la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une partie prestataire qui restreint sa disponibilité et qui peut travailler seulement en dehors

---

<sup>12</sup> Voir les pages GD3-14 à GD3-15, GD3-16 à GD3-21, et GD3-22 à GD3-28 du dossier d'appel.

<sup>13</sup> Voir la page GD3-29.

<sup>14</sup> Voir la page GD3-35.

de son horaire de cours ne démontre pas qu'elle est disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>15</sup>.

[35] La division d'appel peut modifier une décision seulement si elle contient certains types d'erreurs de fait. Elle peut intervenir lorsque 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<sup>16</sup>.

[36] Une conclusion de fait abusive ou arbitraire en est une qui contredit carrément la preuve ou qui n'est pas appuyée par celle-ci<sup>17</sup>.

[37] Une conclusion de fait est tirée sans tenir compte de la preuve lorsqu'aucun élément n'appuie une conclusion de façon rationnelle, ou lorsque la décideuse ou le décideur omet de tenir compte raisonnablement d'éléments essentiels s'ils vont à l'encontre de ses conclusions<sup>18</sup>.

[38] Je peux présumer que la division générale a examiné l'ensemble de la preuve, même si elle n'a pas tout mentionné. Toutefois, la division générale est quand même tenue d'examiner les éléments de preuve importants, surtout ceux qui vont à l'encontre de ses conclusions<sup>19</sup>.

[39] Examiner la preuve, c'est plus que simplement y faire référence. La division générale doit analyser la preuve sérieusement. Si elle ne le fait pas, cela peut constituer une erreur de droit<sup>20</sup>.

---

<sup>15</sup> La Commission fait référence aux affaires *Duquet c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2008 CAF 313 et *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40.

<sup>16</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>17</sup> Voir les décisions *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118 et *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47 (CanLII).

<sup>18</sup> Voir la décision *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47(CanLII) au paragraphe 41.

<sup>19</sup> Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

<sup>20</sup> Voir la décision *Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13.



### **- La Division générale a ignoré des éléments de preuve importants**

[40] La division générale a établi que la prestataire était disponible seulement pour travailler à temps partiel et que rien ne prouvait qu'elle menait une recherche d'emploi approfondie qui lui permettrait de trouver un emploi à temps plein<sup>21</sup>.

[41] La prestataire invoque des éléments de preuve au dossier montrant qu'elle a dit à la Commission à plusieurs reprises que son intention était de trouver un emploi à temps plein pendant qu'elle étudiait<sup>22</sup>.

[42] La prestataire affirme avoir renseigné la Commission au sujet de sa recherche d'emploi. Elle fait référence aux notes de la Commission du 12 janvier 2022<sup>23</sup>.

[43] Ces notes indiquent que la prestataire a expliqué à la Commission qu'elle cherchait un emploi à temps plein et qu'elle était disponible pour ce type d'emploi. La prestataire a déclaré qu'elle avait l'intention de travailler à temps plein tout en suivant son programme de formation. Elle a dit qu'elle ne pouvait pas modifier son horaire de cours. Cependant, elle avait toujours travaillé pendant ses études. Elle a précisé qu'elle cherchait un emploi à temps plein en ligne et qu'elle recevait des alertes d'une banque d'emplois par courriel. Elle faisait du réseautage avec sa famille, ses amis et ses collègues, et restait à l'affût de toute offre d'emploi et affiche d'embauche. Elle s'informait dans les boutiques et autres endroits où elle allait. Elle a dit que la plupart étaient déjà à capacité maximale et elle ne pense même pas qu'un commerce ait accepté son curriculum vitae.

[44] Les notes indiquent aussi que la prestataire a expliqué qu'elle cherchait des emplois de barista surtout parce qu'elle avait le plus d'expérience dans ce rôle, mais elle cherchait aussi des emplois comme caissière, hôtesse, serveuse, commis et des postes de service au salaire minimum. La prestataire a dit qu'elle demandait plus d'heures à son employeur chaque semaine. Elle a mentionné qu'elle s'était jointe à un groupe Instagram qui était comme une banque d'emplois locale pour la région

---

<sup>21</sup> Voir les paragraphes 16, 20 et 28 de la décision de la division générale.

<sup>22</sup> Voir les pages GD3-14 et GD3-45.

<sup>23</sup> Voir la page GD3-35.

métropolitaine de Halifax. Elle a expliqué que les offres d'emploi se faisaient rares à cause des fortes compressions découlant des fermetures liées à la COVID-19, mais elle continuait à chercher.

[45] La prestataire affirme qu'elle a également témoigné au sujet de ses démarches de recherche d'emploi. Elle a reconnu qu'elle pouvait seulement travailler en dehors de son horaire de cours. Mais elle a déclaré qu'elle cherchait toujours du travail au moment de sa perte d'emploi. Elle a dit s'être inscrite aux alertes de banques d'emplois, sur Indeed et d'autres sites de ce genre et avoir parlé à ses connaissances de ses recherches<sup>24</sup>.

[46] La prestataire soutient que la division générale n'a tenu compte d'aucun de ces éléments de preuve lorsqu'elle a décidé que la prestataire était disponible seulement pour travailler à temps partiel et qu'elle n'avait pas mené une recherche d'emploi approfondie.

[47] Je suis d'accord. La division générale est arrivée aux conclusions de fait que la prestataire était seulement disponible pour travailler à temps partiel et que « rien » ne prouvait qu'elle avait mené une recherche d'emploi approfondie pour trouver un emploi à temps plein. Certains éléments de preuve à la disposition de la division générale allaient à l'encontre de ces conclusions. Pourtant, la division générale n'a ni reconnu ni examiné ces éléments de quelque façon que ce soit, pour les accepter ou les refuser.

[48] Cette preuve était essentielle pour décider si la prestataire avait réfuté la présomption de non-disponibilité et si elle avait prouvé sa disponibilité pour le travail. Il fallait donc absolument que la division générale l'examine.

[49] Par conséquent, je conclus que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait, celles-ci étant que la disponibilité de la prestataire se limitait à un travail à temps partiel et que rien ne prouvait qu'elle avait mené une recherche d'emploi

---

<sup>24</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 12 min 21 s.

approfondie pour trouver un travail à temps plein. La division générale a tiré ces conclusions de fait sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

### **Erreur de droit de la division générale**

[50] La prestataire affirme que la division générale a aussi ignoré une preuve importante lorsqu'elle a décidé que la prestataire n'avait pas réfuté la présomption de non-disponibilité et n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail. Cette preuve était qu'elle avait déjà travaillé à des heures irrégulières tout en étudiant à temps plein.

[51] La prestataire souligne qu'elle a expliqué, dans son avis d'appel, qu'elle a travaillé dans les secteurs de la restauration et du tourisme au cours des dernières années, à des heures variées, y compris le matin, le soir et la fin de semaine. Elle a ajouté que ses heures avaient changé un peu avec le temps, mais qu'elle avait toujours travaillé de 20 à 30 heures par semaine pour subvenir à ses besoins et payer son loyer et sa nourriture par exemple<sup>25</sup>.

[52] La prestataire mentionne qu'elle a fourni divers relevés d'emploi avec son avis d'appel, qui montraient ses antécédents de travail<sup>26</sup>.

[53] La prestataire a aussi déclaré qu'elle a toujours travaillé pendant ses études. Elle a dit qu'elle a pu travailler jusqu'à 35 heures et n'avait jamais imposé de restrictions sur son horaire de travail<sup>27</sup>.

[54] La division générale a mentionné le témoignage de la prestataire selon lequel elle avait toujours travaillé pendant ses études. Elle a noté que la prestataire avait confirmé que son emploi du moment était à temps partiel, comme son deuxième emploi de serveuse en restauration. La division générale a aussi noté que la prestataire prenait toutes les heures de travail possibles, mais que son horaire de cours était préétabli et

---

<sup>25</sup> Voir la page GD2-5.

<sup>26</sup> Voir les pages GD2-10 à GD2-15.

<sup>27</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale environ à 10 min 45 s.

ne pouvait pas être modifié. Par conséquent, ses heures de travail devaient rester en dehors de son horaire de cours<sup>28</sup>.

[55] Comme la division générale a reconnu la preuve de la prestataire au sujet de ses antécédents de travail pendant ses études, on ne peut pas dire qu'elle a ignoré cette preuve. Toutefois, j'estime que la division générale a commis une erreur de droit en n'analysant pas cette preuve sérieusement.

[56] Comme je l'ai expliqué plus haut, une personne peut réfuter la présomption de non-disponibilité en montrant qu'elle a l'habitude de combiner le travail à temps plein et les études à temps plein, ou en montrant qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas.

[57] Toutefois, quand la division générale a décidé que la prestataire n'avait pas démontré de circonstances exceptionnelles pour réfuter la présomption, rien n'indique qu'elle a tenu compte de la preuve de la prestataire sur son travail à des heures irrégulières pendant ses études à temps plein.

[58] La division générale n'a pas non plus analysé cette preuve pour décider si les antécédents de travail à temps plein de la prestataire pendant ses études à temps plein étaient suffisants pour réfuter la présomption. Je remarque qu'au moins un relevé d'emploi au dossier indique que la prestataire a travaillé du 4 juin 2019 au 31 décembre 2019, de 32,40 à 69,97 heures aux deux semaines<sup>29</sup>.

[59] De plus, la division générale n'a pas analysé sérieusement la preuve de la prestataire au sujet de ses antécédents de travail à des heures irrégulières pendant ses études, lorsqu'elle a décidé que la prestataire avait limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail en raison de sa disponibilité en dehors de son horaire de cours seulement.

[60] La division générale s'est appuyée sur la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, qui a établi qu'une partie prestataire qui restreint sa disponibilité et qui peut

---

<sup>28</sup> Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

<sup>29</sup> Voir la page GD2-13.

travailler seulement en dehors de son horaire de cours ne démontre pas qu'elle est disponible pour travailler.

[61] Toutefois, on ne peut pas appliquer la jurisprudence sans tenir compte des faits particuliers de l'affaire antérieure et des faits particuliers de l'affaire devant la division générale. La preuve des antécédents de travail à des heures irrégulières pendant les études était pertinente pour savoir si la prestataire avait limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[62] Mais la division générale n'a pas analysé cette preuve sérieusement. Elle n'a pas examiné si cette preuve rendait la situation de la prestataire différente des situations de la jurisprudence, de quelque façon que ce soit.

[63] Par conséquent, je conclus que la division générale a commis une erreur de droit en n'analysant pas sérieusement la preuve concernant les antécédents de la prestataire en matière d'heures de travail irrégulières pendant ses études.

### **Erreur de compétence de la division générale**

[64] Dans son avis d'appel, la prestataire a contesté la décision de la Commission d'examiner rétroactivement son admissibilité après que les prestations ont été accordées. Elle a dit que la Commission était au courant de son inscription à l'université et qu'elle a tout de même continué de lui verser des prestations malgré ses déclarations bimensuelles qui faisaient état de ses études. La prestataire a ajouté que la décision de la Commission a été rendue plusieurs mois plus tard et n'était pas fondée sur de nouveaux renseignements, mais plutôt sur ceux fournis tout au long de la période de prestations<sup>30</sup>.

[65] La prestataire a précisé à son audience devant la division d'appel qu'elle ne conteste pas le pouvoir de la Commission de réviser rétroactivement les demandes. Cependant, elle affirme que la Commission n'aurait pas dû revenir en arrière et lui imposer une inadmissibilité rétroactive sans nouvelle information sur ses études. Elle dit

---

<sup>30</sup> Voir la page GD2-5.

avoir mentionné ses études à temps plein à la Commission dès février 2021, lorsqu'elle a parlé au personnel. Mais ce n'est que plusieurs mois plus tard qu'elle a été déclarée inadmissible<sup>31</sup>.

[66] La Commission n'a fait aucune observation à l'intention de la division générale au sujet des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* sur lesquelles elle s'est appuyée pour réviser l'admissibilité de la prestataire ou au sujet des facteurs qu'elle a pris en considération pour le faire. Tout ce qu'elle a écrit, c'est : [traduction] « Bien que la Commission soit sensible à la situation de la prestataire étant donné la décision rétroactive, la loi stipule qu'une personne n'a pas droit à des prestations, surtout si l'information n'a pas été fournie<sup>32</sup>. »

[67] La Commission affirme devant la division d'appel que, selon l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle pouvait vérifier à tout moment que la prestataire était admissible aux prestations d'assurance-emploi même après leur versement. Cet article de loi a été en vigueur du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021.

[68] La Commission soutient que la division générale a tenu compte de l'article 153.161 lorsqu'elle a rendu sa décision, même si elle ne l'a pas nommé explicitement. La Commission maintient que la division générale s'est penchée sur tous les arguments de la prestataire au sujet de sa disponibilité pour la période en question et qu'elle a tenu compte du fait que la Commission pouvait vérifier l'admissibilité de la prestataire aux prestations reçues.

[69] L'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit que la Commission peut réexaminer une demande de prestations dans les 36 mois qui suivent le moment où des prestations ont été payées ou sont devenues payables.

[70] L'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit que la Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, que la partie prestataire qui suit un cours ou un programme d'instruction ou de formation non dirigé

---

<sup>31</sup> Voir la page GD3-15.

<sup>32</sup> Voir la page GD4-6.

(non recommandé) est admissible à ces prestations. Pour cette vérification, elle peut exiger une preuve que la partie prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[71] Ces deux articles font appel au pouvoir discrétionnaire. Autrement dit, même si la Commission a le pouvoir de faire une vérification et de réexaminer une demande, elle n'est pas tenue de le faire.

[72] En droit, on dit qu'un pouvoir discrétionnaire doit être exercé de façon judiciaire. En d'autres mots, il ne faut pas agir de mauvaise foi, avec un objectif incorrect, de manière discriminatoire, en tenant compte de facteurs non pertinents ou en ignorant des facteurs pertinents<sup>33</sup>.

[73] La division générale a décidé que la Commission pouvait examiner la disponibilité de la prestataire de façon rétroactive et imposer une inadmissibilité rétroactive ou actuelle. Mais la division générale ne s'est pas demandé si la Commission avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en faisant cet examen<sup>34</sup>.

[74] Dans son avis d'appel, la prestataire a soulevé la question de savoir si la Commission avait bien exercé son pouvoir discrétionnaire en révisant la demande. En ne tranchant pas cette question, la division générale a commis une erreur de compétence.

## Réparation

[75] Je peux intervenir dans l'affaire puisque la division générale a commis des erreurs révisables<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Purcell*, 1995 CanLII 3558 (CAF).

<sup>34</sup> Voir le paragraphe 34 de la décision de la division générale.

<sup>35</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[76] Pour corriger les erreurs de la division générale, je peux lui renvoyer l'affaire pour réexamen ou rendre la décision qu'elle aurait dû rendre<sup>36</sup>.

[77] La Commission veut que je rejette l'appel. Elle soutient que la division générale n'a commis aucune erreur révisable.

[78] La prestataire veut que j'accueille l'appel. Elle souhaite que je remplace la décision de la division générale par la mienne. Selon elle, les faits montrent qu'elle a bel et bien prouvé sa disponibilité pour le travail. Elle dit avoir présenté tous ses éléments de preuve à la division générale.

[79] Je comprends que la prestataire ne veut pas avoir une autre audience et étendre la procédure plus longtemps. Toutefois, je ne suis pas convaincue que le dossier soit assez complet pour me permettre de remplacer la décision.

[80] L'audience de la division générale a été très brève. Il n'y a eu que très peu d'échanges sur les démarches de recherche d'emploi de la prestataire, ses heures réelles de disponibilité ou ses antécédents de travail. J'estime que la preuve au dossier devant la division générale est insuffisante pour me permettre de décider si la prestataire a réfuté la présomption de non-disponibilité et, le cas échéant, si elle a prouvé qu'elle était disponible pour le travail.

[81] De plus, la Commission n'a fait aucune observation à l'intention de la division générale au sujet des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* sur lesquelles elle s'est appuyée pour réviser l'admissibilité de la prestataire ou au sujet des facteurs qu'elle a pris en considération pour exercer son pouvoir discrétionnaire. Ainsi, la prestataire n'a pas eu l'occasion de réagir comme il se doit à la position de la Commission sur cette question.

[82] Comme la division d'appel ne peut pas accepter de nouveaux éléments de preuve et que le dossier est incomplet, j'ai décidé de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen.

---

<sup>36</sup> Voir l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.



## **Conclusion**

[83] J'accueille l'appel.

[84] La division générale a commis des erreurs révisables. L'affaire lui sera renvoyée pour un nouvel examen.

Charlotte McQuade  
Membre de la division d'appel