



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c BG*, 2023 TSS 106

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Mélanie Allen
Intimé : B. G.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
18 septembre 2022
(GE-22-1815)

Membre du Tribunal : Charlotte McQuade
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 4 janvier 2023
Personnes présentes à l'audience : Représentante de l'appelante
Intimé
Date de la décision : Le 1^{er} février 2023
Numéro de dossier : AD-22-732

Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit.

[2] Le prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler. La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en vérifiant l'admissibilité du prestataire et en réexaminant la demande.

Aperçu

[3] B. G. est le prestataire. Il travaillait à temps plein comme préposé aux services de soutien à la personne dans un foyer de soins de longue durée. En même temps, il fréquentait le collège pour devenir infirmier. Dans le cadre de son programme, le prestataire a dû effectuer un stage clinique de six semaines dans un autre foyer de soins de longue durée. En raison d'un décret d'urgence du gouvernement, les travailleurs et travailleuses des soins de longue durée étaient autorisés à travailler dans un seul établissement. Le prestataire a donc pris un congé pour effectuer son stage. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission lui a versé des prestations, mais elle a par la suite déclaré le prestataire inadmissible pour la période de son congé parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel devant la division générale. La division générale a accueilli l'appel du prestataire. La division générale a décidé que le prestataire avait prouvé qu'il était disponible pour travailler.

[5] La Commission a interjeté appel de la décision rendue par la division générale. La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit, a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes et n'a pas statué sur une question qu'elle aurait dû trancher.

[6] J'accueille l'appel. La division générale a commis une erreur de droit. J'ai substitué ma décision à celle de la division générale. Le prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler. La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé de vérifier l'admissibilité du prestataire et de

réexaminer la demande. Par conséquent, le prestataire se retrouve malheureusement avec le trop-payé.

Questions en litige

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

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de la jurisprudence pertinente de la Cour d'appel fédérale selon laquelle les prestataires disponibles pour travailler seulement en fonction de leur horaire scolaire ne sont pas disponibles pour travailler?
- b) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une erreur de fait importante selon laquelle le prestataire avait l'intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait disponible, étant donné qu'il a pris un congé d'un emploi à temps plein pour effectuer un stage clinique non rémunéré de six semaines?
- c) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en invoquant la pandémie pour justifier le manque de démarches du prestataire pour trouver un emploi?
- d) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une erreur de fait importante selon laquelle la disponibilité du prestataire n'était pas indûment limitée en raison de son choix personnel d'effectuer le stage clinique, ce qui signifiait qu'il ne pouvait pas travailler dans d'autres foyers de soins de longue durée?
- e) La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence en ne décidant pas si la Commission avait exercé correctement son pouvoir discrétionnaire en décidant d'examiner rétroactivement l'admissibilité du prestataire et d'évaluer un trop-payé?

Analyse

[8] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit, des erreurs de fait et une erreur de compétence.

[9] Si l'un de ces types d'erreurs était établi, je pourrais intervenir dans la décision de la division générale¹.

La division générale a commis une erreur de droit

[10] La Commission a déclaré le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations régulières pour la période du 15 mars 2021 au 30 avril 2021 parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[11] Le prestataire a interjeté appel de cette décision devant la division générale du Tribunal.

[12] La division générale devait décider si le prestataire avait prouvé qu'il était disponible pour travailler du 15 mars 2021 au 30 avril 2021.

[13] Pour être admissibles à des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent prouver qu'ils sont capables de travailler et disponibles à cette fin et incapables d'obtenir un emploi convenable pour chaque jour ouvrable de leur période de prestations². Cette exigence s'applique également aux étudiants qui suivent une formation vers laquelle ils n'ont pas été dirigés par la Commission ou une autorité désignée.

[14] Le « jour ouvrable » est défini dans le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* comme étant tout jour de la semaine, sauf le samedi et le dimanche³. Cela signifie qu'il faut prouver la disponibilité pour chaque jour de semaine.

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

² Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. Voir aussi l'article 153.161(1) de la *Loi* en vigueur entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.

³ Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

[15] Selon la loi, les étudiants à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler⁴.

[16] Une personne peut réfuter cette présomption de deux façons. L'une d'elles consiste à montrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études⁵. L'autre façon consiste à démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles⁶.

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

[18] Selon la loi, il y a trois éléments à considérer pour déterminer si une personne est disponible pour travailler⁷. Il s'agit de savoir si la personne :

- a le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable sera offert;
- a exprimé ce désir par des démarches pour se trouver un emploi convenable;
- n'a pas établi de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail.

[19] Le prestataire a dit à la division générale qu'il travaillait à temps plein comme préposé aux services de soutien à la personne dans un foyer de soins de longue durée. Il a travaillé le soir et le jour, il a suivi des cours en ligne pour devenir infirmier⁸.

[20] Dans le cadre de son programme de soins infirmiers, le prestataire devait suivre un stage de six semaines dans un foyer de soins de longue durée⁹. Il ne pouvait pas continuer à occuper son poste en raison d'un décret d'urgence du gouvernement qui

⁴ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁵ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁶ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁷ Voir l'arrêt *Faucher c Canada (PG)*, A-56-96.

⁸ J'ai entendu ces propos dans l'enregistrement audio de l'audience de la division générale vers 19 min 40 s.

⁹ Page GD2-12.

limitait les travailleurs à un seul foyer de soins de longue durée. Il a donc pris un congé pendant la période du stage. Le prestataire a effectué son stage sous forme de quarts de 12 heures les jeudis et vendredis. Il devait aussi suivre un cours en ligne de quatre heures chaque semaine¹⁰.

[21] Le prestataire a déclaré dans sa demande de prestations que son programme d'études était un programme à temps partiel. Il a mentionné qu'il était moins disponible pour travailler avant le stage en raison du décret d'urgence qui le contraignait à travailler dans un seul foyer de soins de longue durée. Le prestataire a confirmé que s'il trouvait un poste à temps plein qui entraînait en conflit avec son programme, il terminerait son programme¹¹.

[22] Le prestataire a mentionné dans chacune de ses déclarations bimensuelles qu'il n'était pas prêt et disposé à travailler et capable de le faire chaque jour, du lundi au vendredi, chaque semaine¹². Il a fait cette déclaration pour deux jours des cinq jours de semaine¹³.

[23] La division générale ne le mentionne pas explicitement, mais elle semble avoir conclu que le programme du prestataire n'était pas un programme à temps plein, car elle n'appliquait pas la présomption de non-disponibilité au prestataire. La division générale a plutôt tenu compte des trois facteurs de disponibilité mentionnés précédemment.

[24] La division générale a décidé que le prestataire voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait disponible parce qu'il aurait continué de travailler pendant qu'il suivait sa formation si la loi lui avait permis de le faire. De plus, il est retourné au foyer de soins infirmiers où il travaillait auparavant une fois sa formation terminée.

¹⁰ Page GD3-49.

¹¹ Page GD3-7 à GD3-9.

¹² Pages GD3-22, GD3-28, GD3-34 et GD3-40.

¹³ Pages GD3-23, GD3-29, GD3-34, GD3-35 et GD3-41.

[25] La division générale a conclu que les démarches du prestataire pour trouver un emploi consistaient notamment à demander à l'employeur où il a suivi sa formation clinique et s'il pouvait exercer d'autres fonctions. Il a également demandé à son employeur régulier s'il pouvait continuer à travailler pendant sa formation de six semaines à quelque titre que ce soit, mais il a essuyé un refus en raison du décret d'urgence. La division générale a noté que le prestataire n'avait pas cherché de travail ailleurs, car il ne voulait pas mettre en danger la clientèle âgée et vulnérable avec laquelle il travaillait¹⁴.

[26] La division générale a décidé que ces démarches suffisaient pour satisfaire aux exigences de ce deuxième élément parce que le prestataire ne pouvait vraiment pas faire davantage pour trouver un autre emploi pendant cette période critique de la pandémie.

[27] La division générale a également décidé que le prestataire n'avait pas établi de conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Elle a décidé que le décret d'urgence et la pandémie, plutôt que ses propres choix, limitaient sa capacité de travailler.

[28] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit en omettant d'examiner et d'appliquer la jurisprudence pertinente de la Cour d'appel fédérale selon laquelle les prestataires qui ne sont disponibles à un emploi qu'en dehors de leur horaire scolaire ou qui limitent leur disponibilité à certains moments et jours pour tenir compte de leur horaire scolaire ne sont pas disponibles pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*¹⁵.

[29] Le prestataire n'avait pas d'observations précises sur ce point, mais il dit croire que la division générale a appliqué la loi correctement.

¹⁴ Voir les paragraphes 23 à 25 de la décision de la division générale.

¹⁵ La Commission renvoie à l'arrêt *Canada (PG) c Primard*, 2003 CAF 349 et à l'arrêt *Duquet c Canada (PG)*, 2008 CAF 313.

[30] En toute déférence, je conclus que la division générale a commis une erreur de droit.

[31] La Cour d'appel fédérale a déclaré à de multiples reprises que les étudiants qui restreignent indûment leur disponibilité en fonction de leurs études n'ont pas prouvé leur disponibilité pour travailler¹⁶. Par exemple, dans une affaire semblable à celle du prestataire, la Cour d'appel fédérale a conclu qu'un prestataire qui n'était disponible pour travailler que deux jours par semaine et les fins de semaine n'était pas disponible pour travailler¹⁷.

[32] La division générale devait examiner la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, compte tenu de la situation particulière du prestataire, et décider si le prestataire avait indûment limité ses chances de retourner sur le marché du travail en étant disponible uniquement pour travailler en fonction de son horaire scolaire.

[33] Toutefois, la division générale n'a pas pris en compte cette jurisprudence ni examiné si, compte tenu de l'incapacité du prestataire de travailler deux jours des cinq jours de semaine en raison de son horaire de stage, il avait indûment limité ses chances de retourner sur le marché du travail.

[34] Je n'ai pas besoin de décider si la division générale a commis d'autres erreurs. Comme j'ai conclu à une erreur de droit, je peux intervenir dans la décision de la division générale¹⁸.

Réparation

[35] Pour corriger l'erreur de la division générale, je peux renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen ou rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹⁹.

¹⁶ Voir, par exemple, l'arrêt *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321; voir aussi les arrêts *Duquet c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2008 CAF 313, *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349 et *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁷ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁸ Selon l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS, une erreur de droit constitue l'un des moyens d'appel.

¹⁹ Voir l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

[36] Les deux parties veulent que je rende la décision que la division générale aurait dû rendre. Aucune des parties ne dit avoir d'autres éléments de preuve à fournir.

[37] Comme la division générale a conclu que le prestataire était disponible pour travailler, elle n'a pas décidé si la Commission avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en évaluant rétroactivement un trop-payé.

[38] Toutefois, la Commission a présenté des observations à la division générale au sujet de cette question²⁰. J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. J'ai entendu le prestataire expliquer pourquoi, selon lui, l'évaluation par la Commission d'un trop-payé était injuste.

[39] Je suis convaincue que les parties ont eu une juste possibilité de présenter leurs arguments de manière exhaustive sur les deux questions. Comme aucune des parties n'a d'autres éléments de preuve à présenter et que les deux ont présenté leurs arguments, je conclus qu'il convient dans le présent cas de substituer ma décision à celle de la division générale.

Le prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler

[40] Le prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

– La présomption de non-disponibilité ne s'applique pas au prestataire

[41] Le prestataire ne fréquentait l'école que deux jours par semaine en plus de suivre un cours en ligne. Il consacrait environ 28 heures par semaine à ses études. Cependant, le collège dans lequel il suivait cette formation considérait son programme comme un programme à temps partiel²¹. J'admets donc qu'il s'agissait d'études à temps partiel.

[42] Comme le prestataire ne fréquentait pas l'école à temps plein, la présomption de non-disponibilité ne s'applique pas à lui.

²⁰ Pages GD4-2 à GD4-3.

²¹ Page GD3-7.

[43] Je me concentrerai donc sur la question de savoir si le prestataire a prouvé sa disponibilité pour travailler compte tenu des trois critères de disponibilité énoncés précédemment.

– Désir de retourner au travail

[44] Le prestataire n'a pas démontré qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait disponible.

[45] Le prestataire travaillait auparavant à temps plein avant de faire son stage. Il n'était pas disposé à abandonner son stage si on lui offrait un travail à temps plein²².

[46] Le prestataire a demandé à son employeur s'il pouvait continuer à travailler pendant son stage, mais il n'a pas été en mesure de le faire en raison du décret d'urgence. Le prestataire a également demandé à son fournisseur de stage s'il pouvait y travailler, mais cela n'était pas permis²³.

[47] Le prestataire n'a cherché aucun autre emploi dans un secteur autre que celui des soins de longue durée, car il ne voulait pas mettre en danger la clientèle âgée et vulnérable avec laquelle il travaillait²⁴.

[48] Le prestataire soutient qu'il avait l'intention de travailler. Il aurait continué de travailler chez son employeur actuel, n'eût été le décret d'urgence qui l'empêchait de le faire.

[49] La Commission affirme que le choix du prestataire de prendre un congé de son emploi régulier pour effectuer son stage de six semaines démontre qu'il ne voulait pas retourner au travail, mais qu'il voulait plutôt terminer son programme de formation.

[50] J'admets que le prestataire voulait continuer à travailler chez son employeur actuel ou son employeur qui lui a fourni un stage s'il avait été autorisé à le faire.

²² Page GD3-9.

²³ Voir la décision de la division générale, au para 23.

²⁴ Voir la décision de la division générale, au para 23.

[51] Je conclus toutefois qu'il n'avait pas l'intention de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Le prestataire a pris un congé d'un emploi à temps plein pour effectuer son stage et il n'était pas disposé à abandonner son stage en faveur d'un emploi à temps plein. Le prestataire avait l'intention d'accorder la priorité à son stage plutôt qu'à la recherche d'un emploi.

[52] De plus, le prestataire savait que la participation au stage signifierait qu'il ne pouvait pas travailler dans d'autres foyers de soins de longue durée et il n'a pas cherché un autre emploi à l'extérieur des foyers de soins de longue durée. Son comportement ne laisse donc pas croire qu'il avait l'intention de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[53] Le prestataire n'a donc pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait disponible.

– Démarches pour trouver un emploi convenable

[54] Les démarches du prestataire pour trouver du travail ne démontrent pas qu'il avait un désir sincère de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait disponible.

[55] Les démarches du prestataire pour trouver du travail se limitaient à demander à son employeur s'il pouvait continuer à y travailler pendant qu'il faisait un stage et à demander à l'employeur ayant fourni le stage s'il pouvait y travailler. Le prestataire n'a effectué aucune autre démarche de recherche d'emploi.

[56] La division générale a conclu que ces démarches suffisaient pour démontrer le désir du prestataire de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait disponible. Au dire de la division générale, le prestataire ne pouvait vraiment pas accomplir davantage pour trouver un autre emploi pendant cette période critique de la pandémie²⁵.

²⁵ Voir la décision de la division générale, au para 24.

[57] Selon ce qu'affirme la Commission, la preuve établit que les démarches du prestataire étaient insuffisantes pour démontrer qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit en analysant les démarches du prestataire sous la loupe de la pandémie. La Commission affirme que la division d'appel a confirmé dans plusieurs décisions que la prise en compte de la pandémie pour justifier l'absence de demandes d'emploi de la part du prestataire constituerait une erreur de droit²⁶.

[58] Le prestataire soutient que le décret d'urgence et la pandémie ont limité ses démarches pour trouver du travail, comme l'a décidé la division générale.

[59] Je conviens avec la Commission que la division générale a mis l'accent à tort sur la pandémie et le décret d'urgence plutôt que sur les véritables démarches du prestataire pour trouver du travail lorsqu'elle a statué sur ce facteur.

[60] Le *Règlement* comporte des critères pour établir si les démarches d'un prestataire pour obtenir un emploi convenable sont des démarches habituelles et raisonnables²⁷. J'ai tenu compte de ces critères seulement pour m'aider à décider si les démarches du prestataire démontrent qu'il voulait sincèrement retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait disponible.

[61] Les critères du *Règlement* expliquent que les démarches habituelles et raisonnables sont soutenues.

[62] Les démarches habituelles et raisonnables comprennent également des activités comme l'évaluation des possibilités d'emploi, la préparation d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la

²⁶ La Commission renvoie aux décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c ET*, 2022 TSS 662 et *Commission de l'assurance-emploi du Canada c SL*, 2022 TSS 556.

²⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi et la participation à des entrevues.

[63] Les démarches du prestataire pour trouver du travail ne démontrent pas leur caractère soutenu. Il s'est seulement renseigné auprès de son employeur actuel et de son employeur qui lui a fourni le stage. Il n'a pas pris d'autres mesures pour trouver du travail. Il n'a pas non plus fait de démarches de recherche d'emploi qui sont considérées comme des démarches habituelles et raisonnables.

[64] Je reconnais que le décret d'urgence a empêché le prestataire de travailler dans d'autres foyers de soins de longue durée. Je reconnais également qu'il avait une très bonne raison de ne pas vouloir travailler ailleurs. Il ne voulait pas mettre en péril les personnes avec lesquelles il travaillait.

[65] Toutefois, l'élément de disponibilité met l'accent sur les démarches du prestataire pour trouver du travail. Cela ressort clairement des critères qui décrivent les démarches habituelles et raisonnables. Ce qui est pertinent, ce sont les types d'activités de recherche d'emploi entreprises et la question de savoir si la recherche d'emploi est soutenue.

[66] Le deuxième élément de disponibilité ne concerne pas des facteurs comme la pandémie ou les raisons pour lesquelles un prestataire n'a pas cherché d'emploi, même si ces raisons peuvent se révéler louables.

[67] Comme l'a dit la Cour d'appel fédérale, peu importe le peu de chances de réussite possible qu'un prestataire peut estimer à l'égard d'une recherche d'emploi, il doit tout de même chercher activement du travail pour prouver sa disponibilité²⁸. Cela m'indique que cet élément est axé précisément sur les démarches de recherche d'emploi.

²⁸ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada v Cornelissen-O'Neill*, A-652-93.

– Conditions limitant indûment les chances de retourner au travail

[68] En raison des conditions personnelles que le prestataire a établies et de l'incidence du décret d'urgence, ses chances de retourner au travail étaient indûment limitées.

[69] Le prestataire soutient qu'il n'a pas imposé de conditions personnelles qui l'empêchaient indûment d'obtenir un emploi. Il voulait continuer à travailler chez son employeur pendant qu'il effectuait son stage, mais le décret d'urgence l'en a empêché.

[70] La division générale a conclu que le prestataire n'avait imposé aucune condition personnelle limitant ses chances de trouver un autre emploi. Elle a plutôt affirmé que c'est l'effet combiné du décret d'urgence et de la pandémie qui a créé les limites.

[71] La Commission soutient que le prestataire a imposé une condition personnelle de limiter sa disponibilité à trois jours par semaine, en fonction de son horaire de stage. Comme le prestataire ne pouvait travailler que dans un seul établissement de soins de longue durée, il a également été restreint quant aux autres jours de la semaine. La Commission fait valoir que ces conditions limitaient indûment les chances du prestataire de retourner sur le marché du travail.

[72] Elle soutient qu'il importe peu que la restriction soit imposée par le prestataire lui-même ou non parce que la question de la disponibilité est une question objective. La Commission invoque la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale à cet égard²⁹. La Commission affirme que comme le prestataire ne pouvait travailler tous les jours de semaine, il n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[73] En toute déférence, je ne peux accepter la conclusion de fait de la division générale selon laquelle le prestataire n'a établi aucune condition personnelle. À mon avis, cette conclusion de fait n'est pas compatible avec la preuve.

²⁹ La Commission s'appuie sur l'arrêt *Vezina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198 (CanLII) pour tenir ce raisonnement.

[74] Je conclus que le prestataire a imposé deux conditions personnelles. Il a d'abord indiqué qu'il n'était disposé à travailler que trois jours de semaine sur cinq pour pouvoir faire son stage. Il l'a précisé dans ses déclarations du prestataire.

[75] Le prestataire a également restreint sa recherche d'emploi. Il a choisi de ne pas chercher de travail à l'extérieur des foyers de soins de longue durée parce qu'il craignait de mettre en péril les résidents avec lesquels il travaillait.

[76] Outre ces conditions personnelles, le prestataire était visé par une condition qu'il n'avait pas imposée. Le décret d'urgence l'empêchait de travailler dans n'importe quel autre foyer de soins de longue durée.

[77] Le prestataire travaillait à temps plein avant d'effectuer son stage. Comme il ne pouvait travailler les jeudis et vendredis, le prestataire éliminait un groupe possible d'employeurs qui auraient pu avoir besoin de ses services pour travailler par quarts ces jours-là.

[78] Le décret d'urgence limitait encore davantage le groupe possible d'employeurs. Le décret d'urgence ne constituait pas une condition établie par le prestataire. Néanmoins, cette condition signifiait qu'il ne pouvait pas travailler dans un autre foyer de soins de longue durée.

[79] Par conséquent, la combinaison de l'horaire scolaire du prestataire et du décret d'urgence signifiait que le prestataire n'aurait pu travailler que trois jours de semaine pour un employeur, autre qu'un foyer de soins de longue durée.

[80] Toutefois, comme le prestataire a imposé la condition personnelle de ne pas chercher de travail ailleurs que dans les foyers de soins de longue durée, tout employeur éventuel qui n'est pas un foyer de soins de longue durée a également été éliminé.

[81] Je conviens que le troisième élément de disponibilité se rapporte aux conditions personnelles qu'un prestataire a établies et non à des conditions externes³⁰.

[82] Toutefois, cela ne signifie pas que je peux ignorer des conditions externes qui pourraient fortement compromettre la disponibilité d'un prestataire pour travailler.

[83] La Cour d'appel fédérale a déclaré que la question de la disponibilité est une question objective qui ne dépend pas des raisons particulières de restreindre la disponibilité³¹.

[84] Lorsqu'un prestataire fait face à des restrictions qui signifient effectivement qu'il n'a aucune chance réaliste d'obtenir un emploi convenable, même si ces restrictions échappent à son contrôle, elles doivent être prises en compte³².

[85] Par exemple, dans l'arrêt *Maughan*, la Cour d'appel fédérale a adopté cette approche lorsque le prestataire était incapable de travailler parce qu'il devait prendre soin d'un membre de sa famille³³. Le prestataire n'avait pas établi de condition personnelle, mais il a néanmoins été jugé indisponible pour travailler.

[86] Dans l'arrêt *Leblanc*, le prestataire était incapable de travailler en raison d'un incendie qui l'a empêché de se rendre au travail et qui a détruit le matériel dont il avait besoin pour accomplir son travail. La Cour a décidé que même si le prestataire voulait travailler, il n'était toujours pas disponible pour travailler³⁴.

[87] Dans la présente décision, les conditions auxquelles le prestataire faisait face étaient imposées en partie par lui-même et en partie par le décret d'urgence. Toutefois, l'effet combiné de ces conditions signifiait que le prestataire n'avait aucune chance de retourner sur le marché du travail pendant la période de son stage scolaire.

³⁰ Voir l'arrêt *Faucher c Canada (PG)*, A-56-96.

³¹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) v Bertrand*, 1982 CanLII 3003 (CAF).

³² Voir, par exemple, les arrêts *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60 et *Canada (Procureur général) c Maughan*, 2012 CAF 35; voir aussi les arrêts *Canada (Procureur général) v Bertrand*, 1982 CanLII 3003 (CAF) et *Vezina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198 (CanLII).

³³ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Maughan*, 2012 CAF 35.

³⁴ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

[88] Le prestataire n'a donc pas prouvé sa disponibilité pour travailler du 15 mars 2021 au 30 avril 2021. Il n'avait pas l'intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait disponible, et ses démarches n'ont pas non plus démontré une telle intention. De plus, en raison d'une combinaison de conditions personnelles et d'une condition externe, le prestataire n'avait aucune chance de retourner sur le marché du travail pendant la période de sa formation.

[89] Je me pencherai ensuite sur la question de savoir si la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en réexaminant la demande et en évaluant un trop-payé.

La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire

[90] La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en évaluant rétroactivement un trop-payé.

[91] Le prestataire a dit à la division générale qu'il avait appelé Service Canada avant de quitter son emploi et de demander des prestations d'assurance-emploi. Il a mentionné avoir dit à l'agent qu'il effectuait un stage et qu'il ne pouvait travailler dans aucun autre foyer de soins de longue durée. Il a ajouté qu'on lui avait dit qu'il avait droit à des prestations³⁵.

[92] Le prestataire soutient que le trop-payé est l'erreur de la Commission. Il prétend qu'il n'aurait pas demandé de prestations d'assurance-emploi s'il avait été informé qu'il n'avait pas droit à ces prestations pendant qu'il effectuait son stage. Il affirme qu'il a fait état honnêtement de sa scolarité dans toutes ses déclarations et qu'il a reçu des prestations.

³⁵ J'ai entendu ces propos dans l'enregistrement audio de l'audience de la division générale vers 9 min 38 s et vers 23 min 15 s.

[93] La Commission affirme qu'elle s'est fondée sur l'article 153.161 de la *Loi*, qui lui a permis de reporter la décision sur l'admissibilité après avoir rendu une décision sur les conditions requises, afin de permettre un traitement efficace des demandes.

[94] La Commission affirme que cette disposition lui a permis de vérifier ultérieurement si le prestataire avait droit à des prestations même une fois que ces prestations lui ont été versées. Comme le prestataire n'a pas été en mesure de prouver sa disponibilité lorsque cette vérification a été demandée, la Commission affirme qu'elle a pris une décision initiale de le rendre inadmissible au bénéfice des prestations du 15 mars 2021 au 30 avril 2021.

[95] Pendant la pandémie, le gouvernement a modifié temporairement la *Loi* par adjonction de l'article 153.161. Cette disposition s'appliquait uniquement aux étudiants qui suivaient un programme de formation non dirigé. L'article 153.161 a été en vigueur du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021, mais il a continué de s'appliquer aux périodes de prestations qui ont débuté entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021³⁶. Puisque la période de prestations du prestataire a commencé pendant cette période, cette disposition est pertinente à sa situation.

[96] L'article 153.161(1) de la *Loi* prévoit que le prestataire qui suit un programme de formation non dirigé n'est pas admissible au versement des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin.

[97] L'article 153.161(2) de la *Loi* prévoit que La Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, qu'un prestataire qui suit un programme de formation non dirigé est admissible aux prestations en exigeant la preuve qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[98] L'article 52 de la *Loi* confère à la Commission un pouvoir de nouvel examen. Cette disposition prévoit que la Commission peut, dans les 36 mois qui suivent le

³⁶ Voir l'article 333 de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2021* (L. C. 2021, ch. 23).

moment où des prestations ont été payées ou sont devenues payables, examiner de nouveau toute demande au sujet de ces prestations.

[99] La Commission affirme qu'elle n'a pas examiné de nouveau la demande présentée en vertu de l'article 52 de la *Loi*. La Commission prétend qu'elle a versé des prestations en fonction de l'admissibilité et a reporté sa décision initiale sur l'admissibilité jusqu'à ce qu'elle ait vérifié si le prestataire avait droit à des prestations.

[100] Je n'admets pas que l'article 153.161 permet à la Commission de rendre une décision sur l'admissibilité différée. J'estime qu'il n'est pas nécessaire dans la présente décision d'expliquer la raison en détail, car la question centrale dans les circonstances ne concerne pas le pouvoir de la Commission d'évaluer rétroactivement un trop-payé ou en vertu de la disposition de la *Loi* sur laquelle elle s'appuie pour le faire. Il s'agit plutôt de savoir si la Commission a exercé correctement son pouvoir discrétionnaire en évaluant un trop-payé dans la situation du prestataire.

[101] Je ferai remarquer que la division d'appel a déjà statué que l'article 153.161 ne permet pas de retarder la décision sur l'admissibilité³⁷. Cette disposition a plutôt permis à la Commission de prendre une décision initiale sur l'admissibilité en se fondant sur les renseignements limités fournis dans le formulaire de demande. C'est la vérification de l'admissibilité qui peut être retardée. Je suis d'accord avec le raisonnement dans ces affaires et je l'adopte dans la présente décision.

[102] Toutefois, les articles 52 et 153.161 de la *Loi* doivent être interprétés comme un tout. Ensemble, ces articles confèrent à la Commission le pouvoir de vérifier rétroactivement l'admissibilité d'un prestataire après le versement des prestations, de réexaminer la demande et d'évaluer un trop-payé, le cas échéant.

[103] Les articles 52 et 153.161(2) de la *Loi* confèrent des pouvoirs décisionnels discrétionnaires. Cela signifie que même si la Commission peut chercher à vérifier

³⁷ Voir la décision *SF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1095; voir aussi la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c OB*, 2022 TSS 1371.

l'admissibilité d'un prestataire et à réexaminer sa demande, elle n'est pas tenue de le faire.

[104] Les pouvoirs discrétionnaires doivent être exercés de façon judiciaire. Cela signifie que lorsque la Commission décide de vérifier l'admissibilité ou d'examiner de nouveau une demande, la décision de la Commission peut être annulée dans les cas suivants³⁸ :

- elle a agi de mauvaise foi;
- elle a agi dans un but ou pour un motif irrégulier;
- elle a pris en compte un facteur non pertinent;
- elle a ignoré un facteur pertinent;
- elle a agi de manière discriminatoire.

[105] J'examinerai les circonstances dans lesquelles la Commission a demandé une vérification de l'admissibilité du prestataire et a réexaminé sa demande.

[106] Le prestataire a déclaré sa scolarité sur son formulaire de demande rempli le 17 mars 2021³⁹. Il a déclaré qu'il consacrait plus de 25 heures par semaine à ses études. Il a expliqué qu'il faisait un stage sur le terrain du 18 mars 2021 au 30 avril 2021. Il a également déclaré deux autres cours qu'il suivait du 18 janvier 2021 au 30 avril 2021.

[107] Le prestataire se dit disponible pour travailler et capable de le faire dans les mêmes conditions ou dans de meilleures conditions qu'avant de commencer son cours. Il a dit que cela était dû au décret du gouvernement selon lequel il ne pouvait pas travailler et être formé dans des foyers de soins différents. Le prestataire a souligné qu'il était en mesure de travailler le lundi matin et toute la journée de jeudi et de vendredi. Il a fait remarquer que s'il trouvait un travail à temps plein entrant en conflit

³⁸ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Purcell*, 1995 CanLII 3558 (CAF).

³⁹ Pages GD3-6 à GD3-16.

avec sa formation, il terminerait la formation. Le prestataire a également déclaré qu'il avait fait des démarches pour trouver du travail depuis le début de son cours ou depuis qu'il est devenu sans-emploi.

[108] Le formulaire de demande mentionnait les responsabilités du prestataire, notamment être capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable. Les responsabilités comprenaient la recherche active d'un emploi convenable et la tenue d'un dossier de recherche d'emploi détaillé. Diverses activités de recherche d'emploi étaient également expliquées. Il était mentionné dans la demande que les renseignements seraient utilisés pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et que les renseignements fournis faisaient l'objet d'une vérification⁴⁰.

[109] D'après les renseignements fournis dans le formulaire de demande, la Commission a décidé de verser des prestations au prestataire.

[110] Le prestataire a rempli des déclarations bimensuelles tout au long de sa demande. Il a mentionné avoir suivi une formation dans chaque déclaration. Il a également déclaré qu'il n'était pas prêt et disposé à travailler deux jours par semaine et capable de le faire⁴¹.

[111] La Commission a essayé de communiquer avec le prestataire les 22 et 23 décembre 2021, en vain, pour tenter de vérifier son admissibilité. Il est mentionné dans les notes que la raison de cette tentative de contact était « Formation – déclaré non disponible ».

[112] Toutefois, lorsque la Commission n'a pas pu joindre le prestataire pour prouver son admissibilité, elle a exercé son pouvoir discrétionnaire le 4 janvier 2021 pour réexaminer la demande. La Commission a établi que le prestataire n'était pas admissible à des prestations du 15 mars 2021 au 30 avril 2021 parce qu'il suivait un

⁴⁰ Pages GD3-12 à GD3-14.

⁴¹ Pages GD3-17 à GD3-43.

cours de formation de sa propre initiative et qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler⁴².

[113] Le prestataire a déposé une demande de révision en expliquant qu'il avait communiqué avec Service Canada en mars 2021 et qu'il avait expliqué à l'agent qu'il suivait un cours de formation de six semaines dans un foyer de soins de longue durée et qu'un décret du gouvernement l'avait empêché de travailler dans un autre foyer. Il a dit que son admissibilité à l'assurance-emploi avait été approuvée⁴³.

[114] Les notes de l'agent de réexamen mentionnent que le prestataire a confirmé qu'il travaillait dans un foyer de soins lorsqu'il s'est rendu dans un établissement de soins de longue durée pour suivre une formation de six semaines. Le prestataire a confirmé qu'il pouvait travailler dans cet établissement de soins de longue durée seulement pendant cette période, car une restriction autorisait le travail dans un seul foyer de soins de longue durée. Le prestataire a également déclaré que sa formation était de 24 heures par semaine (2 quarts de travail de 12 heures) le jeudi et le vendredi et qu'il avait également un cours de 4 heures en ligne⁴⁴.

[115] Les notes précisent en outre que l'agent de réexamen a informé le prestataire qu'il a reçu un trop-payé parce que la Commission avait versé des paiements partiels au prestataire pour les semaines au cours desquelles il avait déclaré être disponible pendant trois jours, mais qu'il n'était pas réellement disponible⁴⁵.

[116] Le prestataire a déclaré une disponibilité pendant trois jours par semaine dans ses déclarations du prestataire, mais il n'a pas été en mesure de prouver qu'il était disponible pour travailler ces jours-là. C'est donc ce qui constitue le facteur pertinent pris en compte par la Commission dans le réexamen de la demande.

[117] Je ne vois aucune preuve que la Commission a agi de mauvaise foi, qu'elle a tenu compte de facteurs non pertinents, qu'elle a ignoré des facteurs pertinents ou

⁴² Page GD3-45.

⁴³ Pages GD3-46 à GD3-47.

⁴⁴ Page GD3-49.

⁴⁵ Page GD3-49.

qu'elle a agi de manière discriminatoire lorsqu'elle a décidé de vérifier le droit du prestataire à des prestations. La raison de la demande de vérification de l'admissibilité ayant été mentionnée est « Formation – déclaré non disponible »⁴⁶. Par conséquent, la Commission se fondait sur des renseignements pertinents déclarés par le prestataire qui remettaient en question son droit à des prestations. Il était donc légitime pour la Commission de chercher à vérifier l'admissibilité du prestataire.

[118] Je conclus que la Commission a également exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en réexaminant la demande le 4 janvier 2022 et en évaluant un trop-payé.

[119] Aucun nouveau fait pertinent que le prestataire n'avait pas fourni à la Commission n'a été présenté à l'audience de la division générale. Rien ne prouve que la Commission a tenu compte de renseignements non pertinents, ou a agi de mauvaise foi ou de manière discriminatoire. Le prestataire qui a touché des prestations auxquelles il n'est pas admissible est tenu de les rembourser à la Commission⁴⁷. Par conséquent, le réexamen d'une demande lorsqu'il semble qu'un prestataire ne soit pas admissible à des prestations est une fin légitime.

[120] La Commission n'a pas mentionné que le prestataire s'est fait dire qu'il aurait droit à des prestations au moment où il a présenté sa demande, lorsqu'elle a décidé de réexaminer la demande. La Commission semble donc avoir décidé que ce fait n'était pas pertinent. Je conviens qu'il ne s'agissait pas d'un facteur pertinent.

[121] Le prestataire s'est fait dire qu'il avait droit à des prestations au moment où il a présenté sa demande. Ce conseil n'a pas été donné à tort. Le prestataire avait droit à des prestations lorsqu'il a présenté sa demande, ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations.

[122] Toutefois, le prestataire a rempli sa demande de prestations après cet appel. Comme l'indique clairement la demande, même si vous avez droit à des prestations, il

⁴⁶ Page GD3-44.

⁴⁷ Voir l'article 43 de la *Loi*.

faut satisfaire à des exigences continues pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi. Ces exigences comprennent la recherche d'emploi et la capacité de travailler et d'être disponible à cette fin.

[123] Bien que le prestataire ait dit à l'agent de Service Canada qu'il ne pouvait pas travailler dans d'autres foyers de soins de longue durée en raison du décret d'urgence, la division générale n'a été saisie d'aucune preuve selon laquelle le prestataire avait eu une discussion détaillée avec l'agent de Service Canada au sujet de sa disponibilité pour travailler ou selon laquelle il avait été induit en erreur de quelque façon que ce soit au sujet des exigences de disponibilité.

[124] La Commission a réexaminé la demande du prestataire, non pas parce qu'il n'avait pas droit à des prestations, mais bien parce qu'il ne pouvait pas prouver son admissibilité à des prestations. Par conséquent, ce qu'on lui a dit au sujet de son admissibilité aux prestations ne constituait pas un facteur pertinent que la Commission devait prendre en considération.

[125] Je comprends que le prestataire a déclaré sa scolarité sur son formulaire de demande et qu'il ne pouvait travailler que certains jours de la semaine. Il a noté la même chose dans ses déclarations du prestataire. Il a reçu des prestations, malgré ce renseignement.

[126] Toutefois, le formulaire de demande et les déclarations du prestataire fournissent à la Commission des renseignements limités sur la disponibilité pour travailler d'un prestataire. Par exemple, il n'y a pas de questions détaillées au sujet d'une recherche d'emploi, ce qui représente un facteur important pour vérifier la disponibilité pour travailler d'un prestataire.

[127] L'article 153.161 a été ajouté à la *Loi* dans les circonstances extraordinaires de la pandémie. Le législateur a expressément conféré à la Commission le pouvoir prévu à l'article 153.161 de différer la vérification de l'admissibilité même après le versement des prestations.

[128] L'article 153.161 ne fait pas référence à la vérification de l'exactitude des renseignements fournis par le prestataire, mais plutôt à la vérification de l'admissibilité. Cela m'indique que le législateur a prévu expressément la possibilité que la Commission réexamine les demandes des étudiants qui suivent une formation pour laquelle ils n'ont pas été dirigés, même si le prestataire a déjà fourni des renseignements exacts et même après le versement des prestations.

[129] Je conclus que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en vertu des articles 52 et 153.161 de la *Loi*.

[130] Puisque la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en vérifiant l'admissibilité du prestataire et en réexaminant la demande, il en résulte que le prestataire a malheureusement toujours un trop-payé.

Conclusion

[131] L'appel est accueilli.

[132] La division générale a commis une erreur de droit. J'ai substitué ma décision de conclure que le prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler à la décision de la division générale. La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en vérifiant l'admissibilité du prestataire et en réexaminant la demande.

Charlotte McQuade
Membre de la division d'appel