



[TRADUCTION]

Citation : *ZZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1580

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

Décision

Partie appelante : Z. Z.
Représentant : M. S.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (434911) datée du 12 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date d'audience : Le 22 mars 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant l'appelant

Date de la décision : Le 11 mai 2022

Numéro de dossier : GE-22-302

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire (l'appelant dans le présent appel) n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler pendant ses études secondaires à temps plein. Par conséquent, l'inadmissibilité imposée à sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi ne peut pas être modifiée.

Aperçu

[3] Le prestataire a établi une période de prestations régulières d'assurance-emploi en date du 27 décembre 2020.

[4] Le 27 mai 2021, et de nouveau le 29 juillet 2021, le prestataire a déclaré qu'il étudiait à l'école secondaire à temps plein pendant sa période de prestations¹. Il a dit qu'il devait assister à ses cours à heures fixes pendant les heures normales de travail du lundi au vendredi et qu'il n'était pas prêt à abandonner ses études secondaires pour accepter un travail à temps plein².

[5] Le 2 août 2021, l'intimée (la Commission de l'assurance-emploi) a imposé une inadmissibilité rétroactive au prestataire du 27 décembre 2020 au 26 juin 2021³ parce qu'il suivait un programme de formation sans avoir prouvé sa disponibilité pour le travail⁴. Il s'est donc retrouvé avec un trop-payé (prestations versées en trop) de 5 234,00 \$⁵.

¹ Il a mentionné que son année scolaire avait commencé le 8 septembre 2020 et s'était terminée le 25 juin 2021.

² Il a mentionné qu'après le 25 juin 2021, il était disponible pour travailler à temps plein tous les jours du lundi au dimanche sans restriction.

³ Voir la lettre de décision à la page GD3-19 du dossier d'appel.

⁴ La Commission a fondé sa décision sur les articles 18(1) et 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir la page GD3-20).

⁵ Voir l'avis de dette à la page GD9-50.

[6] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a dit ceci :

- Avant de faire sa demande, il a parlé à deux personnes de Service Canada qui lui ont confirmé que les études secondaires n'étaient pas considérées comme un programme de formation. Il a donc présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.
- Il remplissait les autres conditions d'admissibilité pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.
- Il était disposé à travailler tous les jours de la semaine et se disait disponible pour le faire.
- Pendant les confinements de la pandémie, son école est passée à l'apprentissage à distance. Ses cours étaient en ligne, du lundi au vendredi, de 9 h à 12 h 30. Il avait le reste de la journée et toute la fin de semaine pour travailler. Il aurait pu facilement travailler l'équivalent d'un horaire à temps plein en dehors de ses cours.

[7] La Commission n'a pas été convaincue et a maintenu l'inadmissibilité de sa demande⁶. Le prestataire a alors fait appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[8] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, une personne doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la personne doit être à la recherche d'un emploi et ne peut pas établir des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment (limiter trop) sa capacité de retourner travailler.

[9] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler pendant la période d'inadmissibilité, soit pendant ses études secondaires à temps plein. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités⁷.

⁶ Voir la lettre de décision à la page GD3-29.

⁷ Autrement dit, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'il était disponible pour travailler pendant ses études.

[10] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible pour deux raisons : 1) l'école était sa priorité, car il n'a **pas** cherché ni accepté un emploi à temps plein; 2) il s'est limité à travailler pour l'entreprise de son père seulement en dehors de son horaire de cours⁸, ce qui a réduit ses chances de retourner immédiatement sur le marché du travail.

[11] Le prestataire affirme qu'il avait seulement quatre heures de cours par jour et alors amplement de temps pour travailler le reste de la semaine. Il souligne qu'il a informé la Commission de son statut d'étudiant à temps plein au secondaire et que personne ne l'a jamais averti qu'il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant ce temps. Le prestataire veut des prestations d'assurance-emploi pour les semaines où l'Ontario a été en confinement en raison de la pandémie de COVID-19, entre le 27 décembre 2020 et le 26 juin 2021. Il explique qu'il remplissait toutes les conditions d'admissibilité : il a été mis à pied à cause de la pandémie, mais était disponible pour travailler tout ce temps.

[12] Je suis d'accord avec la Commission. Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler et qu'il avait droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. Je vous présente mon raisonnement.

Question en litige

[13] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant qu'il étudiait à temps plein au secondaire du 27 décembre 2020 au 26 juin 2021?

Analyse

[14] Selon la loi, pour être considérée comme disponible et avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi, une personne doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁹.

⁸ Le prestataire travaille dans un café Second Cup qui appartient à son père.

⁹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] Il ne fait aucun doute que le prestataire était **capable** de travailler pendant cette période¹⁰. Je vais donc passer directement à l'analyse de la disponibilité pour évaluer s'il était admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi du 27 décembre 2020 au 26 juin 2021¹¹.

[16] La Cour d'appel fédérale a établi qu'il faut évaluer les trois éléments suivants pour analyser la disponibilité :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert;
- b) la manifestation de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) l'absence de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail¹².

[17] Ces trois éléments ont été énoncés pour la première fois dans l'affaire *Faucher*. Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois aussi prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹³.

[18] La Cour d'appel fédérale a aussi établi ce qui suit :

- a) On analyse la disponibilité pour **chaque jour ouvrable** d'une période de prestations afin de vérifier si la partie prestataire peut prouver qu'elle était,

¹⁰ Je ne vois rien qui indique que le prestataire était incapable de travailler pour des raisons médicales pendant cette période.

¹¹ La Commission affirme avoir rendu le prestataire inadmissible aux prestations d'assurance-emploi en fonction des articles 18 **et** 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir la page GD4-1). Cependant, je ne pense pas que la Commission ait prouvé qu'elle s'est fondée sur l'article 50. Je ne vois aucune preuve que la Commission a interrogé le prestataire au sujet de ses démarches de recherche d'emploi ou qu'elle lui a demandé de prouver qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Rien ne prouve non plus que la Commission a dit au prestataire qu'il ne faisait pas de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi ou qu'elle lui a expliqué pourquoi ses démarches étaient insuffisantes. Par conséquent, je ne tiendrai pas compte de l'article 50 dans mon analyse et je me limiterai à la question de savoir si le prestataire a prouvé sa disponibilité conformément à l'article 18.

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

¹³ Deux décisions de la jurisprudence énoncent cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

chaque jour, capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable¹⁴.

- b) On **présume** qu'une personne aux études à temps plein n'est pas disponible pour travailler (c'est ce qu'on appelle la **présomption de non-disponibilité**)¹⁵. Autrement dit, les décideurs peuvent supposer que les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve montre qu'elles sont aux études à temps plein. Mais une partie prestataire peut réfuter cette présomption (prouver qu'elle ne s'applique pas) en démontrant qu'elle a déjà travaillé plusieurs années à temps plein pendant ses études¹⁶ ou qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas¹⁷.

[19] Normalement, je commencerais par voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler et s'il a réfuté la présomption de non-disponibilité¹⁸. Ce n'est qu'à ce moment-là que j'examinerais s'il était disponible pour travailler selon les éléments de l'affaire *Faucher*.

[20] Cependant, la Commission s'est appuyée sur une disposition juridique précise, soit l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour imposer l'inadmissibilité au prestataire. Cet article porte sur la disponibilité des personnes aux études¹⁹ et s'applique à la situation du prestataire²⁰. L'article 153.161 prévoit qu'une partie prestataire aux études n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour tout jour ouvrable où elle ne peut pas prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin²¹. Cet article autorise aussi la Commission à exiger une preuve de disponibilité pour vérifier, **à tout moment après le versement des**

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

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

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

¹⁸ À l'audience, le prestataire a dit qu'il avait l'habitude de travailler pendant ses études. Après l'audience, il a présenté deux relevés d'emploi (voir le document GD7) pour appuyer son témoignage. M. Z. a aussi expliqué les antécédents de travail du prestataire (voir le document GD11). Pour les raisons aux paragraphes 20 à 22 de la présente décision, je n'ai pas à tirer de conclusions sur cette preuve ni sur les observations supplémentaires de la Commission dans le document GD9.

¹⁹ Cet article est lié à l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Il n'y a aucune exception applicable aux élèves du secondaire.

²¹ Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

prestations, que la partie prestataire aux études avait droit aux prestations pendant sa période de prestations²².

[21] Dans une décision très récente, la division d'appel du Tribunal a conclu que, lorsque la Commission s'appuie sur l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour imposer une inadmissibilité à une partie prestataire aux études, il n'est pas pertinent de voir si celle-ci peut réfuter la présomption de non-disponibilité. En effet, les personnes qui étudient à temps plein **doivent** prouver qu'elles sont capables de travailler et disponibles à cette fin²³. Il faut alors passer par l'analyse des éléments de l'affaire *Faucher*.

[22] Je vais donc présenter l'analyse de ces éléments ci-dessous.

Question n° 1 : Le prestataire était-il disponible pour travailler conformément aux éléments de l'affaire *Faucher*?

[23] Non, il ne l'était pas. Le prestataire ne satisfait à aucun des éléments de l'affaire *Faucher*.

Vouloir retourner travailler

[24] Pour satisfaire au premier élément de l'affaire *Faucher*, le prestataire doit prouver qu'il voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui était offert. Pour y arriver, il doit démontrer qu'il souhaitait retourner travailler chaque jour ouvrable de sa période de prestations et qu'il ne limitait pas sa disponibilité indûment.

²² Voir l'article 153.16(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RJ*, 2022 TSS 212 rendue le 5 avril 2022.

[25] Le prestataire et son père, M. Z., ont déclaré ce qui suit :

- Le prestataire étudiait à temps plein en 11^e année, de septembre 2020 à avril 2021.
- Il travaillait au café Second Cup de son père de 22 à 25 heures par semaine. Ses heures de travail variaient. Parfois, il travaillait de 17 h à 22 h ou de 15 h à 20 h. Il pouvait aussi travailler de 13 h à 19 h ou de 13 h à 18 h.
- Il travaillait au café toutes les semaines, sauf pendant les confinements provinciaux en raison de la pandémie de COVID-19.
- Lorsque la province tombait en confinement, il était mis à pied.
- Lorsque le confinement se terminait, il retournait immédiatement travailler au café.
- Il demande seulement des prestations d'assurance-emploi pour les périodes de confinement.
- Il a cherché d'autres emplois en périodes de confinement, mais sans succès, car « 90 % » des entreprises étaient fermées. Il n'a pas de voiture et sa foi musulmane l'empêche de travailler dans des endroits où il pourrait être en contact avec de l'alcool, ce qui comprend les épiceries et les restaurants.
- Il y avait très peu d'endroits où il pouvait déposer son CV.
- En confinement, ses cours avaient lieu en ligne. Il devait être connecté de 9 h à 12 h 30 ou 13 h, du lundi au vendredi. Il consacrait de 1 à 2 heures de plus par jour à étudier, mais pouvait le faire quand il le souhaitait.
- Il était disponible pour travailler tous les jours après l'école et toute la journée la fin de semaine. En confinement, c'était du lundi au vendredi après 13 h. Même sans les fins de semaine, il aurait facilement pu travailler 8 heures par jour et

37,5 heures par semaine du lundi au vendredi, ce qui équivaut à un horaire à temps plein.

- Un emploi à temps plein n'a pas besoin d'être de 9 h à 17 h.

Le prestataire n'allait pas abandonner ses études secondaires pour un emploi à temps plein, mais il aurait pu travailler en dehors de son horaire de cours et faire l'équivalent d'un horaire de travail à temps plein.

[26] Je reconnais que le prestataire voulait travailler pendant ses études secondaires à temps plein. Cependant, il doit prouver sa disponibilité pendant les **heures normales de travail** pour chaque jour ouvrable. De plus, il ne peut pas se limiter à des heures irrégulières en raison d'un horaire de cours qui restreint considérablement sa disponibilité²⁴.

[27] Dans le contexte de la preuve de disponibilité au titre de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, on considère que chaque jour de la semaine, **sauf le samedi et le dimanche**, est un jour ouvrable²⁵.

[28] Le prestataire a démontré qu'il désirait retourner sur le marché du travail, mais il était seulement prêt à occuper des emplois qui pouvaient s'harmoniser avec son horaire de cours obligatoires de 9 h à 12 h 30 ou 13 h, du lundi au vendredi. Ce n'est pas suffisant pour satisfaire au premier élément de l'affaire *Faucher*.

Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[29] Selon le deuxième élément de l'affaire *Faucher*, le prestataire doit prouver qu'il cherchait un emploi convenable pour chaque jour de sa période de prestations.

²⁴ Ce principe est énoncé dans la décision *Duquet c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2008 CAF 313.

²⁵ Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[30] Le prestataire et M. Z. ont déclaré ce qui suit :

- Le prestataire a cherché d'autres emplois pendant les confinements, mais personne ne voulait l'embaucher.
- Il a postulé dans d'autres cafés qui sont restés ouverts.
- Il a pu retourner travailler au café de son père et y a toujours été réembauché immédiatement à la fin des confinements.
- Il n'a pas consigné ses démarches de recherche d'emploi parce qu'il n'avait pas compris que c'était nécessaire.
- « L'assurance-emploi » ne l'a jamais informé qu'il devait chercher un emploi ou qu'il devait consigner ses démarches de recherche d'emploi.
- Il avait 16 ans. « L'assurance-emploi » ne peut pas s'attendre à ce qu'il ait tenu un registre de toutes ses démarches de recherche d'emploi.

[31] Je reconnais que les mises à pied du prestataire au café de son père étaient temporaires, et j'admets que le prestataire continuait de vouloir travailler à cet endroit.

[32] Cependant, les tribunaux ont établi que le fait de maintenir un lien avec un employeur et de rester sur le marché du travail à temps partiel, pendant des études, ne rend pas nécessairement une personne disponible pour travailler²⁶. On a également convenu qu'il ne suffit pas d'attendre de se faire rappeler au travail pour prouver sa disponibilité²⁷. Seules les personnes qui cherchent activement un emploi peuvent recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. C'est le cas même si la

²⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321; *Canada (Procureur général) c Loder*, 2004 CAF 18; *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304; *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349 (CanLII), 317 NR 359 (CAF); *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175.

²⁷ Voir les décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076; *DB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1277; *Procureur général du Canada c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93; *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96; *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73; *DeLamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311; CUB 76450; CUB 69221; CUB 64656; CUB 52936; CUB 35563.

personne peut se faire rappeler au travail ou si la période de chômage est inconnue ou plutôt courte.

[33] Même si je suis troublée par le témoignage du prestataire selon lequel il ne savait pas qu'il devait chercher un emploi pendant sa période de prestations²⁸, je peux reconnaître qu'il faisait des démarches pour trouver un autre emploi à temps partiel afin de compenser les heures qu'il avait perdues en confinement.

[34] Mais il n'en faisait pas assez pour trouver du travail.

[35] Les tribunaux ont établi que les démarches de recherche d'emploi d'une partie prestataire doivent être suffisantes pour prouver²⁹ qu'elle a cherché du travail de façon active, continue³⁰ et ouverte en vue de trouver un emploi convenable³¹. Les démarches de recherche d'emploi du prestataire ne remplissent pas ces critères. Tout d'abord, il n'a fourni aucune preuve de ses démarches vérifiable de façon indépendante. De plus, il ne cherchait pas un emploi à temps plein qu'il aurait pu occuper pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations. Ainsi, il n'a pas fait le nécessaire pour trouver un emploi convenable pendant ses études.

[36] Par conséquent, je conclus que le prestataire n'a pas satisfait au deuxième élément de l'affaire *Faucher*.

Limiter indûment ses chances de retourner travailler

[37] Pour satisfaire au troisième élément de l'affaire *Faucher*, le prestataire doit prouver qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations.

²⁸ Dans toute demande de prestations d'assurance-emploi, il est clair à la section « Vos responsabilités » que la personne doit chercher activement et accepter des offres d'emploi convenable et tenir un registre détaillé de ses démarches de recherche d'emploi. Voir les pages GD3-8 à GD3-9.

²⁹ La preuve doit être vérifiable. Elle doit comprendre le nom et les coordonnées des employeurs contactés ainsi que les dates de demandes d'information ou de demandes d'emploi.

³⁰ Une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi pour **chaque jour ouvrable de sa période de prestations**.

³¹ Un emploi convenable est généralement considéré comme un emploi à temps plein.

[38] Comme je l'ai mentionné plus haut, le prestataire doit démontrer qu'il était disponible pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable. Il ne peut pas s'être limité à des heures irrégulières, comme les soirs, les nuits, les fins de semaine ou les vacances scolaires, afin d'adapter un emploi à un horaire de cours qui restreint considérablement sa disponibilité³².

[39] Les études du prestataire étaient une condition personnelle qui aurait pu trop limiter ses chances de retourner sur le marché du travail.

[40] Je ne peux pas ignorer le fait que l'appelant devait suivre des cours de 9 h à 12 h 30 ou 13 h, du lundi au vendredi. Avoir des cours à heures fixes le matin et en début d'après-midi était une condition personnelle qui aurait pu limiter indûment la possibilité du prestataire de retourner sur le marché du travail. Autrement dit, il était disponible pour travailler à condition que l'emploi soit adapté à son horaire de cours. Cette condition a beaucoup réduit le nombre d'emplois qu'il pouvait postuler ou accepter, parce que l'employeur potentiel devait être prêt à le faire travailler en dehors de son horaire de cours.

[41] Un certain nombre de décisions de la Cour d'appel fédérale appuient ma conclusion sur la disponibilité des personnes aux études. Dans ces dossiers, la cour a conclu que si une partie prestataire limite ses jours ou ses heures de travail en raison de son horaire de cours, elle n'est donc pas considérée comme disponible pendant les jours ouvrables de sa période de prestations³³, et on dit qu'elle a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail³⁴.

[42] Le prestataire n'était pas disponible pendant les heures normales de travail chaque jour ouvrable de sa période d'inadmissibilité. Il n'était disponible qu'à certaines

³² Voir la décision *Bertrand (1982)*, 1982 Carswell Nat 466 (CA). Voir aussi la décision récente de la division d'appel du Tribunal : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RJ*, 2022 TSS 212.

³³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321 et *Duquet c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2008 CAF 313.

³⁴ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349 et *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

heures pendant les jours ouvrables (du lundi au vendredi³⁵) parce qu'il devait assister à ses cours au secondaire. Il a donc établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[43] Par conséquent, je conclus que le prestataire n'a pas satisfait au troisième élément de l'affaire *Faucher*.

Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin?

[44] En application de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le prestataire doit satisfaire aux trois éléments de l'affaire *Faucher* pour prouver qu'il était disponible pour travailler.

[45] D'après mes conclusions, le prestataire ne satisfait à aucun des éléments. Par conséquent, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable du 27 décembre 2020 au 26 juin 2021. Cela signifie qu'il n'était pas disponible pour travailler selon la *Loi sur l'assurance-emploi* et donc, qu'il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant ses études.

Question n° 2 : Trop-payé

[46] Le prestataire se retrouve avec un trop-payé important en raison de l'inadmissibilité rétroactive qui lui a été imposée.

[47] Le prestataire et M. Z. ont exprimé leur frustration à ce sujet. Ils ont souligné qu'ils avaient vérifié l'admissibilité du prestataire auprès de Service Canada avant de présenter la demande et qu'ils n'avaient jamais caché les études secondaires à temps

³⁵ Voir la définition à l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

plein du prestataire. Ils ne comprennent pas pourquoi le prestataire a pu recevoir des prestations d'assurance-emploi s'il n'y avait pas droit pendant ses études.

[48] Ils se demandent aussi pourquoi le prestataire est tenu de cotiser au régime d'assurance-emploi, mais qu'il n'est pas admissible aux prestations.

[49] Je suis sensible à la situation du prestataire et de M. Z. en ce qui a trait au trop-payé élevé, mais je n'ai pas le pouvoir discrétionnaire d'effacer cette somme, même si leurs arguments semblent convaincants. La loi ne permet tout simplement pas au Tribunal de dégager le prestataire de son obligation à l'égard du trop-payé³⁶. Je ne peux pas ignorer la loi, même si le résultat peut sembler injuste³⁷. Autrement dit, même si le prestataire a été honnête et de bonne foi dès le départ, je ne peux pas réduire ou annuler le trop-payé.

[50] Malheureusement, le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi du 27 décembre 2020 au 26 juin 2021. Cela signifie qu'il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant cette période et qu'il doit rembourser les prestations reçues.

[51] Le prestataire a deux options :

- a) Il peut demander à la Commission de défalquer (annuler) sa dette en raison d'un préjudice abusif³⁸. S'il n'est pas satisfait de la réponse de la Commission, il peut faire appel à la Cour fédérale du Canada.

³⁶ Les articles 43 et 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi* portent sur l'obligation de la partie prestataire à l'égard d'un trop-payé.

³⁷ Voir la décision *Granger c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, [1989] 1 RCS 141.

³⁸ L'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi* donne à la Commission de vastes pouvoirs lui permettant d'annuler un trop-payé lorsque son remboursement causerait un préjudice abusif à la partie prestataire.

- b) Il peut communiquer avec le Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada pour demander un plan de remboursement ou toute autre mesure permettant d'alléger sa dette³⁹.

Conclusion

[52] Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi du 27 décembre 2020 au 26 juin 2021. Par conséquent, je conclus qu'il est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour le travail pendant ses études secondaires à temps plein.

[53] L'inadmissibilité qui lui a été imposée du 27 décembre 2020 au 26 juin 2021 demeure.

[54] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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

³⁹ Le numéro de téléphone se trouve sur l'avis de dette et les relevés de compte envoyés au prestataire pour le trop-payé.