



[TRADUCTION]

Citation : *GM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1752

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

Décision

Appelant : G. M.

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 (545654) datée du 13 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 19 décembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 26 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-3183

Décision

[1] Je rejette l'appel.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il satisfait aux exigences de disponibilité des prestations régulières d'assurance-emploi pendant qu'il se rétablit de sa maladie ou qu'il suit une formation non approuvée. Cela signifie qu'il est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 25 janvier 2021 au 18 novembre 2021.

[3] Il incombe au prestataire de rembourser le versement excédentaire de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] Le prestataire a établi une demande de prestations d'assurance-emploi d'urgence (PAEU). Lorsque la PAEU a pris fin, la Commission a automatiquement établi sa demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi à compter du 4 octobre 2015. Après avoir reçu le maximum de 15 semaines de prestations de maladie, le prestataire a demandé des prestations régulières.

[5] Pendant qu'il recevait des prestations régulières, le prestataire a décidé de suivre une formation non approuvée. Le 30 janvier 2021, il a rempli un questionnaire de formation dans lequel il mentionnait qu'il suivait une formation à temps plein à compter du 13 janvier 2021. Puis, le 15 mars 2021, il a communiqué avec la Commission pour modifier ses déclarations afin d'inclure sa formation.

[6] La Commission a procédé à une révision. Elle a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 25 janvier 2021. Cela s'explique par la décision de la Commission selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il suivait une formation non approuvée.

[7] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, le prestataire doit être disponible pour travailler. Il s'agit d'une exigence continue. Cela signifie que le prestataire doit chercher un emploi et être disponible pour travailler.

[8] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était apte à travailler et disponible à cette fin. Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[9] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'il suivait une formation à temps plein. La Commission mentionne en outre qu'il ne pouvait fournir aucune preuve d'une recherche d'emploi, si ce n'est qu'il a parlé à des gens au sujet d'emplois de nettoyage.

[10] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Il interjette appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal). Il affirme que son médecin lui a conseillé de ne pas reprendre le travail avant le début de juin 2021. Il ajoute qu'il suivait une formation à temps plein le soir, de sorte qu'il était toujours en mesure de travailler à temps partiel. Il était disponible pour travailler et cherchait activement un emploi avec l'aide de conseillers de WorkBC.

Questions en litige

[11] Le prestataire satisfait-il aux exigences de disponibilité des prestations d'assurance-emploi?

[12] La Commission a-t-elle mené son examen de façon appropriée (de façon judiciaire)?

[13] Le prestataire est-il tenu de rembourser le versement excédentaire de prestations d'assurance-emploi?

Analyse

Le prestataire satisfait-il aux exigences de disponibilité?

[14] Tout d'abord, j'examinerai les observations de la Commission concernant la décision de la Cour d'appel fédérale de 2010¹. Cette décision montre qu'il existe une présomption selon laquelle les prestataires qui suivent une formation à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler. La présomption ne s'applique qu'aux étudiants à temps plein. Elle peut être réfutée. Cela signifie qu'elle ne s'appliquerait pas.

[15] Je dois prendre en compte deux dispositions différentes de la loi qui exigent que le prestataire démontre qu'il est disponible pour travailler². Dans ses observations, la Commission mentionne que le prestataire était inadmissible en vertu des deux articles parce qu'il n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable pendant qu'il suivait une formation non approuvée.

[16] Enfin, je dois tenir compte des mesures temporaires que le gouvernement a prises à la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* en réponse à la pandémie de COVID-19³. À la suite de ces modifications, le gouvernement a imposé des mesures temporaires pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi. Ces mesures temporaires s'appliquent aux demandes (périodes de prestations) débutant entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. La période de prestations du prestataire a commencé le 4 octobre 2020, de sorte que ces mesures temporaires s'appliquent.

[17] L'une des mesures temporaires s'applique au prestataire qui suit une formation, un cours ou un programme d'enseignement vers lequel il n'a pas été aiguillé. Plus précisément, selon cette mesure, le prestataire qui suit un programme de formation non

¹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

² L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que le ou la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ou elle ne peut prouver qu'il ou elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable. L'article 50(8) de la *Loi* prévoit que pour obtenir d'un ou d'une prestataire la preuve de sa disponibilité pour travailler et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il ou elle prouve qu'il ou elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

³ Article 153.5 de la *Loi*.

approuvé n'a pas droit au versement des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel le prestataire ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin⁴.

Présomption de non-disponibilité

[18] Je juge que la présomption de non-disponibilité s'applique au prestataire. Cela s'explique par le fait que le prestataire déclare systématiquement qu'il suivait une formation à temps plein. Je ne vois aucune preuve pour contester cela.

[19] Le prestataire a fourni un témoignage sur la foi d'une affirmation solennelle qu'il suivait un cours de formation à temps plein pour devenir aide-soignant. Il affirme que les cours étaient donnés en ligne. Il a expliqué en détail comment il a assisté aux cours du soir en ligne, du lundi au jeudi à partir de 17 h 30. Il assistait au laboratoire en personne, tous les vendredis à partir de 15 h 00.

[20] Le prestataire affirme que lorsqu'il a commencé sa formation, il n'était disponible pour travailler à temps partiel que le samedi. C'est qu'il se remettait encore d'une chimiothérapie. Il affirme qu'en juin 2021, il est demeuré disponible pour travailler les jours de semaine, avant l'heure de début de ses cours magistraux et de ses laboratoires, et les fins de semaine. Cette affirmation correspond à l'information qu'il a écrite dans ses questionnaires de cours de formation.

[21] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que la présomption de non-disponibilité s'applique au prestataire. Je déciderai maintenant si le prestataire a réfuté la présomption.

– Le prestataire a-t-il réfuté la présomption?

[22] Non, je conclus que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'il suivait une formation à temps plein.

⁴ Voir l'article 153.161 de la *Loi*.

[23] Le prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Il peut démontrer qu'il a déjà travaillé à temps plein tout en suivant une formation à temps plein⁵. Ou encore il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas⁶.

[24] La Commission affirme que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'il suivait une formation à temps plein. La preuve révèle en effet qu'il n'était pas disponible pour travailler. De plus, lorsqu'on lui a demandé s'il cherchait du travail, le prestataire n'a pu fournir aucune preuve d'une recherche d'emploi, si ce n'est qu'il a parlé à des gens au sujet des emplois de nettoyage, mais il n'a pas présenté de demande d'emploi.

[25] Le prestataire a expliqué que depuis son arrivée au Canada en 2019, il n'a occupé qu'un emploi en entrepôt. Avant de venir au Canada, il avait suivi un cours d'enseignant d'une durée d'un an et travaillé comme enseignant en Afrique.

[26] Après examen de la preuve dont j'ai été saisie, je conclus que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité. Le prestataire n'a pas démontré qu'il a des antécédents de travail à temps plein pendant qu'il suivait une formation à temps plein, de sorte qu'il ne peut réfuter la présomption de cette façon.

[27] De plus, le prestataire n'a pas démontré de circonstances exceptionnelles qui réfuteraient la présomption. Bien que le prestataire affirme qu'il était disponible pour travailler à temps partiel les samedis avant le début de juin 2021 et à temps partiel tous les jours avant le début de la formation les jours de semaine par la suite, il ne s'agit pas d'une exception. Cela signifie plutôt qu'il n'est pas disponible pour travailler du lundi au vendredi pendant les heures normales de bureau, alors qu'il suit une formation à temps plein. Il n'a donc pas réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler.

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

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

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

[28] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore indiqué comment la présomption et les articles de la loi portant sur la disponibilité sont liés entre eux. Comme ce n'est pas clair, je vais continuer de décider si le prestataire a prouvé sa disponibilité, même si j'ai déjà conclu que le prestataire est présumé ne pas être disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[29] J'ai décidé que le prestataire n'est pas inadmissible en vertu de l'article 50(8) de la *Loi*. Cela s'explique par le fait que les documents de la Commission ne montrent pas que le prestataire s'est fait demander de prouver sa disponibilité en produisant un dossier détaillé de recherche d'emploi. Il n'y a pas non plus d'indication que la Commission a expliqué quels renseignements étaient nécessaires pour un dossier de recherche d'emploi. Cela signifie que le prestataire n'est pas inadmissible en vertu de l'article 50(8) de la *Loi*.

Capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable

[30] Je dois établir si le prestataire a prouvé qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable⁷. Le prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'il était disponible en vertu de cette disposition :

- a) Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
- b) L'expression de ce désir par des démarches pour se trouver un emploi convenable.
- c) Le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail⁸.

⁷ Article 18(1)(a) de la *Loi*.

⁸ Arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[31] Je dois tenir compte de chacun de ces éléments pour trancher la question de la disponibilité, en examinant l'attitude et le comportement du prestataire⁹.

– **Le prestataire avait-il le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?**

[32] Oui. Le prestataire a établi un désir de retourner sur le marché du travail.

[33] À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il devait travailler pendant qu'il suivait sa formation parce qu'il avait besoin d'argent pour survivre. Compte tenu de ce qui précède, je conclus que le prestataire a démontré qu'il avait le désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

– **Le prestataire a-t-il effectué des démarches pour trouver un emploi convenable?**

[34] Oui. Le prestataire a démontré qu'il effectuait des démarches pour trouver un emploi convenable après le début de juin 2021. Conformément à la note médicale au dossier, le médecin du prestataire l'a informé qu'il ne devrait pas envisager un retour au travail avant mai ou juin 2021.

[35] Bien qu'elles ne soient pas contraignantes pour se prononcer sur cette exigence en particulier, j'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi, décrite ci-dessous, comme guide pour statuer sur ce deuxième élément.

[36] Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* dresse une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques exemples de ces activités :

- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement;
- le réseautage,
- la rédaction d'un curriculum vitae et d'une lettre d'accompagnement;

⁹ Arrêts *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. *Canada (Procureur général c Whiffen)*, A-1472-92 et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

- la présentation de demandes d'emploi¹⁰.

[37] La Commission affirme que le prestataire n'est pas en mesure de satisfaire à ce deuxième élément de disponibilité. Cela s'explique par le fait que le prestataire n'a pas été en mesure de l'informer d'une recherche d'emploi après mai ou juin 2021. La Commission affirme également qu'il existe un doute quant à ses intentions ou à sa volonté de chercher et d'accepter un emploi parce qu'il a dit à la Commission qu'il avait commencé un stage à la fin d'août 2021 qui était lié à la formation qu'il venait de terminer.

[38] Le prestataire affirme qu'il a effectué des démarches pour chercher du travail pendant qu'il terminait ses cours¹¹. Il a fourni un témoignage crédible expliquant comment il a communiqué avec le conseiller de WorkBC en février 2021. Le conseiller l'a aidé à chercher du travail. Il a parlé à des amis qui essayaient de trouver du travail. Il a parlé avec des gens qui avaient récemment obtenu un contrat de nettoyage, mais ils ne lui ont pas donné de travail. Il a rédigé un curriculum vitae et l'a déposé à différents endroits. C'est ainsi qu'il a pu obtenir un poste d'aide-soignant à temps plein le 25 novembre 2021.

[39] Je reconnais qu'il n'existe aucune formule permettant d'établir un délai raisonnable pour permettre à un prestataire d'explorer les possibilités d'emploi. Il n'y a pas non plus un nombre fixe d'emplois pour lesquels un prestataire doit présenter une demande pour satisfaire à ce deuxième critère. Je dois examiner des circonstances particulières au cas par cas¹².

[40] Dans la présente affaire, les effets économiques causés par la pandémie mondiale de COVID-19 et les ordonnances de santé publique dans la province du prestataire sont des circonstances dont j'ai tenu compte pour établir la période raisonnable pour explorer les possibilités d'emploi.

¹⁰ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

¹¹ L'article 6 de la *Loi* définit le type d'emploi qui ne convient pas. L'article 9.002 du *Règlement* énumère les critères de détermination d'un emploi convenable.

¹² Voir la section 10.4.1.4 du Guide de la détermination de l'admissibilité.

[41] J'ai également tenu compte de l'expérience de travail limitée du prestataire au Canada et de son état de santé. À l'audience, le prestataire a expliqué comment il est arrivé au Canada en 2019 et a travaillé dans un entrepôt jusqu'à ce qu'il tombe malade. Auparavant, il avait travaillé comme enseignant dans un autre pays.

[42] Le prestataire a décidé que sa meilleure option pour obtenir un autre emploi était de suivre une formation pour devenir aide-soignant. Il a terminé sa formation le 18 novembre 2021. Il a commencé un emploi à temps plein comme aide-soignant le 25 novembre 2021.

[43] Après avoir examiné ce qui précède, je conclus que les démarches du prestataire pour trouver un emploi convenable étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième élément.

– **Le prestataire a-t-il fixé des conditions personnelles susceptibles de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?**

[44] Oui. Je conclus que le prestataire s'est fixé des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Voici ce que j'ai pris en compte.

[45] En vertu de la loi, une partie prestataire doit être disponible pendant les heures normales de chaque jour ouvrable de la semaine¹³. La loi prévoit également que le jour ouvrable s'entend de chaque jour de la semaine, sauf le samedi et le dimanche¹⁴.

[46] La Commission soutient que les déclarations du prestataire révèlent qu'il restreignait sa disponibilité pour travailler, ce qui pourrait limiter ses chances de réintégrer le marché du travail. Plus précisément, le prestataire n'était disponible pour travailler à temps partiel que le samedi. Il a également dit à la Commission qu'il avait commencé à la fin d'août 2021 un stage lié à la formation qu'il venait de terminer.

¹³ À la Cour d'appel fédérale, voir les arrêts *Bertrand, Vézina, Gagnon, Primard, Duquet et Rideout*. Voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c Boland*, 2004 CAF 251 (CanLII). À la division d'appel, voir les décisions *R. J.* et *R. V.*

¹⁴ Voir l'article 32 du *Règlement*.

[47] Le prestataire admet que lorsqu'il a rempli son premier questionnaire de formation, il ne pouvait travailler que les samedis pendant qu'il se bâtissait une immunité après avoir subi des traitements de chimiothérapie. Puis, en juin 2021, il a commencé à chercher du travail qu'il pouvait accomplir pendant la semaine, avant le début de sa formation, et les fins de semaine. Il ajoute avoir eu des problèmes de transport pendant cette période.

[48] Le prestataire a confirmé qu'une fois ses cours terminés, il devait effectuer un stage à temps plein. Son stage durait 8 semaines, soit 7 semaines de travail par quarts à temps plein en soins de longue durée et 1 semaine en médecine de soutien communautaire. Il a terminé son stage le 18 novembre 2021. Il affirme que son stage était à temps plein (40 heures par semaine), de sorte qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant cette période.

[49] Compte tenu de la preuve dont je dispose, je conclus que le prestataire avait des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de réintégrer le marché du travail. Il a notamment limité sa disponibilité pour travailler à temps partiel les samedis, jusqu'en juin 2021, en raison de son rétablissement médical. Puis, il se limitait à travailler à temps partiel les jours de semaine avant le début de ses cours de formation. Il n'a pas été en mesure de travailler pendant les 8 semaines de son stage, qui a pris fin le 18 novembre 2021. Je juge donc que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable¹⁵.

Le prestataire a-t-il droit à des prestations d'assurance-emploi?

[50] Comme il est énoncé précédemment, les mesures temporaires prévoient qu'un ou une prestataire qui suit un programme de formation non approuvé n'a pas droit au versement des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel le ou la prestataire ne peut prouver qu'il ou elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin¹⁶.

¹⁵ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹⁶ Voir l'article 153.161 de la *Loi*.

[51] Après avoir examiné mes conclusions, je peux seulement conclure que le prestataire n'était pas disponible pendant les heures normales pour chaque jour ouvrable de la semaine pendant qu'il suivait une formation non approuvée. Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 25 janvier 2021 au 18 novembre 2021.

Le pouvoir de la Commission

[52] Je conclus que la Commission avait le pouvoir de rendre le prestataire inadmissible aux prestations d'assurance-emploi rétroactivement. Voici ce que j'ai pris en compte.

[53] En vertu de la loi, la Commission peut vérifier si le prestataire a droit à des prestations à tout moment après le versement de ces prestations. Elle peut le faire en exigeant une preuve que le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin un jour ouvrable quelconque de sa période de prestations¹⁷. Cela signifie que la Commission prend sa propre décision de vérifier l'admissibilité aux prestations. Il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire¹⁸.

[54] La loi prévoit également qu'un prestataire, qui suit une formation ou un cours auquel il n'est pas référé par la Commission ou son délégué, doit prouver sa disponibilité pour travailler. Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice 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 fin¹⁹.

[55] Comme il a été mentionné précédemment, les mesures temporaires ont conféré à la Commission le pouvoir d'examiner l'admissibilité du prestataire à des prestations après le versement de celles-ci. Elles ont également conféré à la Commission le pouvoir d'imposer une inadmissibilité rétroactive.

¹⁷ Voir l'article 153.161 de la *Loi*.

¹⁸ Bien que ce ne soit pas exactement le cas, dans l'affaire *Canada (Procureur général) c Knowler*, A-445-95, la Cour d'appel fédérale a décidé que lorsque la Commission a le pouvoir de trancher, il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire.

¹⁹ Voir l'article 18 de la *Loi*.

La Commission devrait-elle agir correctement lorsqu'elle décide de réexaminer la demande du prestataire?

[56] Oui. Même si la Commission possède le pouvoir discrétionnaire d'examiner la disponibilité du prestataire et son droit à des prestations, elle doit rendre sa décision de manière appropriée et équitable. C'est ce qu'on appelle aussi rendre sa décision de façon judiciaire.

[57] Elle doit examiner toute l'information lorsqu'elle prend une décision. La Commission devrait porter attention aux renseignements importants concernant votre disponibilité pour travailler pendant votre participation à une formation non approuvée et ignorer les choses qui ne sont pas importantes²⁰.

[58] Je reconnais que le prestataire avait subi des traitements de chimiothérapie pendant l'écllosion de la pandémie mondiale de COVID-19. Il a suivi les conseils de son médecin quant au moment de son retour au travail. Au lieu de rester inactif, il a décidé de suivre une formation en ligne pour améliorer ses chances de retourner au travail après son rétablissement. Cependant, cela ne change rien au fait qu'il a suivi une formation sans avoir obtenu l'approbation de la Commission ou de son délégué.

[59] La Commission procède à son examen en novembre 2021. Le prestataire avait alors déjà soumis un questionnaire sur le cours de formation dans lequel il mentionnait qu'il suivait une formation à temps plein à compter du 13 janvier 2021. Il avait en outre déjà communiqué avec la Commission pour modifier ses déclarations afin d'inclure sa formation.

[60] Je dois respecter le pouvoir discrétionnaire de la Commission. Habituellement, cela signifie que je ne peux pas modifier sa décision. Toutefois, si la Commission n'a pas pris sa décision de façon équitable, je peux assumer son rôle. Je peux alors

²⁰ Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94, la Cour d'appel fédérale affirme que la Commission doit tenir compte de tous les facteurs pertinents, faire fi des facteurs non pertinents, et agir de bonne foi d'une manière non discriminatoire.

décider si le prestataire satisfait aux exigences de disponibilité pour avoir droit aux prestations qu'il a reçues.

La Commission a-t-elle agi correctement (de façon judiciaire)?

[61] Oui. Je conclus que la Commission a mené son examen de façon judiciaire. Cela s'explique par le fait que la Commission a tenu compte de tous les facteurs pertinents, a ignoré les facteurs non pertinents, et a agi de bonne foi et d'une manière qui n'est pas discriminatoire. Voici ce que j'ai pris en compte.

[62] La Commission affirme que le prestataire avait rempli un questionnaire sur le cours de formation dans lequel il mentionnait qu'il suivait une formation à temps plein à compter du 13 janvier 2021. Puis, le 15 mars 2021, il a communiqué avec la Commission pour modifier ses déclarations afin d'inclure sa formation. Plusieurs mois plus tard, la Commission a procédé à un examen de ses demandes.

[63] Je reconnais que le prestataire souhaite que la Commission ne l'ait pas rendu rétroactivement inadmissible au bénéfice des prestations. Cela s'explique par le fait que le versement excédentaire important peut lui causer des difficultés financières.

[64] Après un examen attentif de ce qui précède, je conclus que la Commission a agi de façon judiciaire lors de son examen de la disponibilité du prestataire et de son droit à des prestations. Elle a effectué son examen conformément à la loi et a tenu compte des éléments de preuve pertinents dont elle disposait. Je ne vois aucune preuve que la Commission a tenu compte de facteurs non pertinents, qu'elle n'a pas agi de bonne foi ou qu'elle a agi de manière discriminatoire lorsqu'elle a rendu sa décision.

[65] C'est vraiment une situation malheureuse. Je reconnais que le long retard de la Commission dans l'examen des demandes a donné lieu à un versement excédentaire important. Le prestataire a divulgué sa formation dans le questionnaire sur le cours de formation onze mois avant que la Commission ne rende sa décision. Ainsi, toute personne présumerait raisonnablement, dans ces circonstances, qu'elle avait droit aux prestations qu'elle recevait.

[66] Toutefois, la Commission a effectué son évaluation de façon judiciaire et conformément à la loi. Je dois donc respecter le pouvoir discrétionnaire de la Commission. Cela signifie que je ne peux pas modifier sa décision.

Remboursement d'un versement excédentaire

[67] La loi dispose qu'un prestataire est responsable du remboursement des prestations d'assurance-emploi auxquelles il n'a pas droit²¹.

[68] Je n'ai pas le pouvoir de réduire le versement excédentaire ou d'y renoncer²². Ce pouvoir appartient à la Commission. Je n'ai pas non plus le pouvoir d'ordonner à la Commission de renoncer à un versement excédentaire.

[69] La Cour fédérale du Canada a compétence pour entendre un appel relatif à une question de défalcation²³. Par conséquent, si la Commission refuse une demande de défalcation ou de réduction du versement excédentaire, le prestataire peut interjeter appel devant la Cour fédérale du Canada.

[70] Si le prestataire veut négocier des ententes de remboursement, il pourrait communiquer avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour discuter des options de remboursement.

[71] Je compatis vraiment avec le prestataire compte tenu des circonstances qu'il a présentées. Cependant, ma décision n'est pas fondée sur l'équité ou l'existence de difficultés financières. Elle repose plutôt sur les faits dont je dispose et sur l'application du droit en matière d'assurance-emploi. Il n'y a aucune exception ni marge de manœuvre. Je ne peux interpréter ou réécrire la *Loi* d'une manière qui est contraire à son sens ordinaire, même au nom de la compassion²⁴.

²¹ Voir l'article 43 de la *Loi*.

²² Voir les articles 112.1 et 113 de la *Loi*.

²³ Voir l'arrêt *Steel c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 153 et la décision *Bernatchez c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 111.

²⁴ *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

Conclusion

[72] L'appel est rejeté.

Linda Bell

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