



[TRADUCTION]

Citation : *JN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1115

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

Décision

Partie appelante : J. N.
Représentant : P. N.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (502987) rendue le 2 août 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 15 juin 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante

Date de la décision : Le 14 juillet 2023

Numéro de dossier : GE-23-742

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec l'appelante.

[2] Elle a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi à compter du 6 janvier 2022. Ainsi, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante n'était pas admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 6 janvier 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler¹. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires² doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que les prestataires cherchent un emploi.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'elle était disponible pour travailler.

[5] Selon la Commission, l'appelante n'était pas disponible parce qu'à compter du 6 janvier 2022, elle allait à l'école pour suivre une formation à temps plein.

[6] L'appelante n'est pas d'accord. Elle explique qu'elle a présenté une demande d'assurance-emploi, qu'elle a dit à la Commission qu'elle était aux études, puis que ses prestations d'assurance-emploi ont été approuvées. L'appelante pensait qu'elle n'était pas obligée de chercher du travail parce qu'elle touchait des prestations d'assurance-emploi. Si elle l'avait su, elle aurait pu trouver du travail, car elle pouvait suivre sa formation en ligne dès janvier 2022. Elle a plutôt supposé que l'assurance-emploi

¹ Service Canada administre le programme de prestations d'assurance-emploi de la Commission.

² Une personne qui demande des prestations d'assurance-emploi est appelée « prestataire ». Une personne qui fait appel d'une décision de la Commission est une « appelante ».

voulait qu'elle reste en classe parce qu'elle écrivait qu'elle étudiait à temps plein dans les déclarations qu'elle remplissait toutes les deux semaines.

Question que je dois examiner en premier

L'appelante n'a pas assisté à toute l'audience

[7] L'appelante était présente au début de l'audience. Elle a dit qu'elle ne pouvait pas rester pendant toute l'audience parce qu'elle avait une autre obligation ce jour-là et qu'elle ne pouvait pas prendre plus de 15 minutes. Son représentant était présent et elle a convenu qu'il pouvait poursuivre sans elle. L'audience a donc eu lieu à la date prévue, mais sans l'appelante.

L'appel était un renvoi à la division générale

[8] L'appelante a d'abord porté le refus de lui verser des prestations d'assurance-emploi en appel à la division générale du Tribunal en août 2022. La division générale a accueilli l'appel, car elle a conclu que l'appelante avait réfuté la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler parce qu'elle croyait que ses prestations d'assurance-emploi étaient approuvées. La Commission a porté cette décision en appel à la division d'appel du Tribunal.

[9] La division d'appel a donné raison à la Commission : la division générale a fait une première erreur de droit lorsqu'elle a conclu que l'appelante avait réfuté la présomption et une deuxième parce qu'elle n'a pas vérifié si l'appelante était disponible pour travailler. La division d'appel a précisé que la division générale avait aussi commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que l'appelante pensait avoir reçu l'approbation de la Commission pour suivre sa formation.

[10] La division d'appel a ordonné le renvoi de l'appel à la division générale pour que celle-ci détermine la disponibilité de l'appelante durant sa formation à temps plein, c'est-à-dire à compter du 6 janvier 2022. La présente décision est le résultat de l'audience.

Question en litige

[11] L'appelante était-elle disponible pour travailler à compter du 6 janvier 2022 pendant qu'elle suivait une formation à l'école?

Analyse

[12] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail.

[13] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que la Commission peut demander la preuve que les prestataires font des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable³. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit les critères qui aident à expliquer ce qu'on entend par « démarches habituelles et raisonnables⁴ ».

[14] Deuxièmement, la *Loi* prévoit que, comme prestataire, il faut prouver qu'on est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable⁵. La jurisprudence (les décisions des cours) précise qu'il y a trois éléments à prouver pour démontrer qu'on est « disponible » en ce sens⁶.

[15] La Commission a décidé que l'appelante n'était pas admissible aux termes de ces deux articles. Elle affirme donc que l'appelante doit remplir les critères des deux articles de loi pour recevoir des prestations.

[16] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁷. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, on peut supposer que les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler lorsque les

³ Selon l'article 50(8) de la *Loi*. Voilà comment je fais référence aux dispositions qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

⁴ Selon l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁵ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Voilà comment je fais référence aux décisions judiciaires qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

éléments de preuve montrent qu'elles fréquentent l'école pour suivre une formation à temps plein.

[17] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vais regarder si elle était disponible en fonction des deux articles de loi qui portent sur la disponibilité.

Présomption que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[18] La présomption selon laquelle les personnes aux études ne sont pas disponibles pour travailler s'applique uniquement à celles qui étudient à temps plein.

– L'appelante n'étudiait pas à temps plein du 9 mai au 13 août 2022

[19] Le dossier d'appel contient le compte rendu d'une conversation qui a eu lieu le 20 mai 2022 entre l'appelante et un agent de Service Canada⁸. L'appelante a dit à l'agent qu'elle suivait deux cours du 9 mai 2022 au 13 août 2022. Cet élément de preuve m'indique que l'appelante n'était pas étudiante à temps plein pendant cette période parce que sa charge de cours est moins de la moitié de celle qu'elle avait de janvier à mai 2022. Par conséquent, la présomption ne s'applique pas à cette période⁹.

– L'appelante étudiait à temps plein du 6 janvier au 5 mai 2022

[20] Le dossier d'appel contient le compte rendu d'une conversation qui a eu lieu le 26 mai 2022 entre l'appelante et une agente de Service Canada¹⁰. L'appelante a dit à l'agente qu'elle était inscrite à une formation à temps plein du 6 janvier 2022 au 5 mai 2022. Elle a dit à une agente de Service Canada qu'elle était étudiante à temps plein. Cet élément de preuve m'indique que l'appelante étudiait à temps plein. La présomption s'applique donc à elle du 6 janvier 2022 au 5 mai 2022.

[21] Il est possible de réfuter la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler (c'est-à-dire de démontrer que la

⁸ Voir la page GD3-30 du dossier d'appel.

⁹ Je déciderai plus loin de la disponibilité de l'appelante pour cette période.

¹⁰ Voir la page GD3-32.

présomption ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas à l'appelante.

[22] L'appelante peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études¹¹. Elle peut aussi démontrer que les circonstances sont exceptionnelles dans son cas¹².

– **L'appelante a réfuté la présomption**

[23] L'appelante a réfuté la présomption. Voici pourquoi je tire cette conclusion.

[24] Le représentant de l'appelante a déclaré qu'en janvier 2022, elle a déménagé pour aller suivre sa formation dans une autre ville. Elle est revenue à son domicile au début du mois de mai 2022, après la fin de la session.

[25] L'appelante n'a pas travaillé pendant ses études. Elle a travaillé pendant l'été, quand elle n'étudiait pas. Du 7 juin 2021 au 9 août 2021, elle a travaillé sur appel à l'hôpital de la région. Elle était une employée occasionnelle. Elle a obtenu cet emploi en raison de sa formation. L'appelante était appelée à rentrer travailler au besoin. Les quarts de travail pouvaient durer 8 heures ou 12 heures. Ils allaient de 16 h à minuit ou de 8 h à 8 h [sic], selon les besoins. Le représentant de l'appelante a expliqué qu'elle avait dit à l'hôpital qu'elle était disponible pendant ses études. Il a dit qu'elle était toujours disponible pour travailler pendant ses études et qu'elle pouvait faire les 3 heures de route entre l'école et l'hôpital si on l'appelait pour un quart de travail.

[26] L'appelante a dit à une agente de Service Canada que l'hôpital savait qu'elle était disponible et que, si elle devait rentrer travailler, il l'avisait assez tôt pour lui permettre de faire le déplacement en voiture¹³. L'appelante a aussi dit à l'agente de Service Canada qu'elle avait été appelée au travail en octobre ou en novembre [2021], puis qu'elle n'avait pas été rappelée avant juin [2022] parce que l'hôpital n'avait pas besoin d'elle.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹³ Cette conversation a eu lieu le 2 août 2022. Voir la page GD3-41 du dossier d'appel.

[27] L'appelante a présenté au Tribunal une lettre que son employeur a rédigée le 15 août 2022. Le document indique que l'appelante a commencé à travailler le 10 juin 2021. Elle a été embauchée comme employée temporaire sur appel et elle continue de travailler sur appel.

[28] L'appelante a présenté au Tribunal une note de son école. Elle est datée du 24 décembre 2021 et précise que l'établissement reviendra principalement à l'enseignement et à l'apprentissage à distance pour le début de la session d'hiver, soit (du 10 janvier 2022) au 31 janvier 2022.

[29] Selon la Commission, l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption parce que les éléments de preuve ne démontrent pas qu'elle cherchait activement un emploi convenable pendant ses études. Elle affirme que même si l'appelante travaillait sur appel, elle devait être disponible pour toutes les heures de travail convenable qui sont disponibles sur le marché du travail, et elle doit chercher et accepter ces heures. Elle dit que cela comprendrait le travail à temps plein, le travail à temps partiel, les soirs, les nuits et le travail par quart. La Commission affirme que la déclaration de l'appelante selon laquelle elle attendait d'être rappelée au travail ne l'exclut pas de l'obligation de chercher activement un emploi convenable et que, par conséquent, elle ne peut pas être considérée comme disponible pour travailler.

[30] La Commission affirme que même si l'appelante fait valoir qu'elle était prête à abandonner son cours ou à réorganiser son horaire si un emploi à temps plein lui était offert, elle n'a pas appuyé cette affirmation en faisant des efforts pour obtenir un emploi à temps plein même s'il entraînait en conflit avec l'école.

[31] Je ne suis pas d'accord avec la Commission lorsqu'elle dit que l'appelante devait démontrer qu'elle était disponible pour travailler à temps plein pendant ses études. La loi ne prévoit aucune exigence de ce genre. Elle avait l'obligation de démontrer qu'elle était disponible pour travailler conformément à ses antécédents de travail¹⁴.

¹⁴ Je ne suis pas obligée de suivre les décisions de la division d'appel du Tribunal, mais je trouve que le raisonnement dans la décision *JD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438 est

[32] Dans la présente affaire, l'appelante travaillait sur appel pendant l'été avant de demander des prestations d'assurance-emploi. Elle a aussi travaillé à temps plein durant un été précédent. Elle n'a jamais travaillé pendant ses études dans le passé. En conséquence, elle n'a pas réfuté la présomption sur ce fondement.

[33] Je reconnais que l'apprentissage en ligne était une circonstance exceptionnelle qui donnait aux personnes la flexibilité de choisir quand elles étudiaient, les rendant ainsi disponibles pour travailler. Pour la réfutation de la présomption, la période visée par la révision s'étend du 6 janvier 2022 au 5 mai 2022. L'appelante a fourni des éléments de preuve montrant que l'apprentissage en ligne était disponible du 6 janvier 2022 au 30 janvier 2022. Par conséquent, pendant cette période, l'appelante pouvait bien invoquer les études en ligne comme une circonstance exceptionnelle la rendant disponible pour travailler.

[34] Le dossier d'appel contient une liste des heures que l'appelante a consacrées à sa formation¹⁵. Du 1^{er} février 2022 à la mi-avril 2022, l'appelante devait passer chaque semaine 2,5 heures en laboratoire et 8 heures en milieu clinique. Ses autres cours totalisaient 3,5 heures. L'appelante a écrit dans son appel que ses cours étaient enregistrés pour qu'elle puisse aller à l'école depuis son domicile habituel si elle devait aller travailler. Le représentant de l'appelante a précisé que les cours étaient en ligne et que l'appelante pouvait les visionner au moment de son choix. La possibilité de suivre des cours en ligne veut dire que l'appelante devait être physiquement présente pendant un total de 10,5 heures par semaine seulement pour les cours en laboratoire et en situation clinique.

[35] Je suis d'avis que la poursuite de l'apprentissage en ligne pendant la portion de sa formation où l'appelante suivait des cours est une circonstance exceptionnelle qui a réduit le temps de présence obligatoire en classe à une période beaucoup moins longue que pour une autre formation à temps plein. Par conséquent, je conclus que

convaincant. Suivant ce raisonnement, en cas d'historique de travail à temps partiel, le fait de chercher seulement du travail à temps partiel ne restreint pas indûment la disponibilité.

¹⁵ Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

cette raison permet à l'appelante de réfuter la présomption pour la période du 1^{er} février 2022 au 5 mai 2022.

[36] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore dit comment conjuguer la présomption et les articles de loi visant la disponibilité.

[37] Comme ce point n'est pas clair, je vais poursuivre avec l'examen des articles de loi qui régissent la disponibilité, même si j'ai déjà conclu qu'on ne peut pas présumer que l'appelante n'était pas disponible du 6 janvier 2022 au 5 mai 2022

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[38] En examinant les éléments de preuve dans le dossier d'appel, je n'ai rien vu qui montrerait que la Commission a demandé à l'appelante de prouver qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Rien n'indique non plus que la Commission aurait jugé une telle preuve insuffisante si elle en avait fait la demande à l'appelante.

[39] Je remarque que la Commission n'a présenté aucune observation sur la façon dont l'appelante n'a pas réussi à lui prouver qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables. La Commission n'a fait que résumer les dispositions entourant l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[40] Comme rien ne prouve que la Commission a demandé à l'appelante de prouver ses démarches habituelles et raisonnables au titre de l'article 50(8) de la *Loi*, je conclus que la Commission n'a pas eu recours à l'article 50(8) de la *Loi* pour déclarer l'appelante inadmissible au bénéfice des prestations. Par conséquent, je n'ai pas besoin de tenir compte de cet article de loi pour trancher cette question.

[41] Je vais seulement vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible pour travailler aux termes de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Capable de travailler et disponible pour travailler

[42] Comme je l'ai mentionné plus haut, je dois seulement vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible pour travailler aux termes de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁶. La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes¹⁷ :

- a) Elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.
- b) Elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (à tort) ses chances de retourner travailler.

[43] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante¹⁸.

– Désir de retourner au travail

[44] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible. Son représentant a déclaré qu'elle travaillait pendant l'été lorsqu'elle était au secondaire et pendant qu'elle suivait sa formation.

[45] Elle travaillait sur appel à l'hôpital de la région. Elle a informé l'hôpital qu'elle serait disponible pour travailler pendant sa formation. L'hôpital a fourni une lettre datée du 15 août 2022 qui précise que l'appelante a été embauchée le 10 juin 2021 à titre d'employée temporaire sur appel et qu'elle a continué à y travailler sur appel.

[46] À l'été 2022, l'appelante a réussi à obtenir un emploi saisonnier dans le magasin de détail où elle avait travaillé à l'été 2021. L'hôpital l'a aussi appelée pour travailler

¹⁶ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹⁷ Ces trois éléments figurent dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

¹⁸ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence : la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

pendant l'été 2022. Cet élément de preuve m'indique que l'appelante voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[47] L'appelante a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[48] Un autre article de loi donne une liste d'activités de recherche d'emploi à examiner lorsqu'il faut décider de la disponibilité d'une personne¹⁹. Cet autre article ne s'applique pas au présent l'appel. Je choisis tout de même de me servir de la liste comme référence pour m'aider à décider si l'appelante a fait des efforts pour trouver un emploi convenable²⁰.

[49] Il y a neuf activités de recherche d'emploi dans la liste. En voici quelques-unes : rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation, faire du réseautage, communiquer avec des employeuses ou employeurs qui sont peut-être en période d'embauche, présenter des demandes d'emploi et participer à des entrevues²¹.

[50] Selon la jurisprudence, lorsqu'une prestataire a de bonnes raisons de croire qu'elle sera rappelée au travail, elle a droit à un délai raisonnable pour considérer la promesse de rappel au travail comme le moyen le plus probable d'obtenir un emploi²².

[51] Le représentant de l'appelante a déclaré que cette dernière avait un curriculum vitae et qu'elle l'a transmis à des entreprises à l'hiver 2022. Elle a posé sa candidature à l'hôpital, au conseil municipal, dans un musée et dans un magasin de détail. Ces emplois étaient tous situés là où elle habite en temps normal. Le représentant a expliqué qu'à la fin de la saison 2021, le commerce de détail lui a demandé si elle était prête à revenir y travailler pour la saison 2022. Elle a dit oui. Le représentant a dit que l'appelante a appris au début du mois de juin 2022 que le commerce de détail la

¹⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, pour l'application de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Je ne suis pas obligée de suivre la liste des activités de recherche d'emploi pour décider du deuxième élément. Dans ce cas-ci, elle me sert simplement de guide.

²¹ Selon l'article 9.001 du *Règlement*.

²² Voir les décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations (CUB) n^{os} 14685, 14554 et 21160. Même si je ne suis pas obligée de les suivre, je rends ma décision en me laissant guider par les principes qui s'y trouvent.

réembauchait pour la saison 2022. La réouverture du magasin a été retardée en raison de la pandémie de COVID-19.

[52] Comme je l'ai mentionné plus haut, l'hôpital a fourni une lettre datée du 15 août 2022 qui précisait que l'appelante a été embauchée le 10 juin 2021 à titre d'employée temporaire sur appel et qu'elle a continué à y travailler sur appel.

[53] L'appelante a dit à une agente de Service Canada qu'elle pouvait être disponible pour travailler si l'hôpital l'appelait²³. Elle était prête à faire 2,5 heures de route depuis la ville où elle suivait sa formation pour retourner à l'hôpital. Le fait que l'hôpital ne l'a pas rappelée avant l'été 2022 n'est pas un élément déterminant. Elle savait que le commerce de détail voulait qu'elle reprenne son emploi saisonnier à l'été 2022.

[54] Je juge que, dans le cas de l'appelante, la meilleure chance d'obtenir un emploi convenable pour une période raisonnable de 17 semaines était de continuer à être disponible pour son poste sur appel à l'hôpital. À mon avis, le fait que la prestataire travaillait sur appel et qu'elle prévoyait retourner travailler dans un magasin de détail pour la saison démontre qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

[55] Par conséquent, je juge que l'appelante a fait assez d'efforts pour trouver un emploi et qu'elle a rempli les exigences du deuxième élément de l'analyse.

– **Limitation induite des chances de retourner au travail**

[56] L'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner travailler.

[57] Le 6 mai 2022, l'appelante a rempli un formulaire sur les cours de formation²⁴. Elle a écrit qu'elle étudiait à temps plein et qu'elle suivait des cours qui exigeaient sa présence à divers moments de la semaine. Mais par la suite, l'appelante a dit à une personne de Service Canada que, du 5 mai 2022 au 13 août 2022, elle suivait deux cours en ligne.

²³ Voir la page GD3-41 du dossier d'appel.

²⁴ Voir les pages GD3-24 à GD3-29.

[58] Le formulaire présentait une liste de questions précises et l'appelante ne pouvait pas fournir plus d'information sur son horaire de cours. J'estime donc que c'est une source d'information moins fiable que les déclarations cohérentes que l'appelante a faites au personnel de Service Canada, dans ses observations écrites au Tribunal et par l'entremise de son représentant à l'audience. Par conséquent, je préfère les renseignements qu'elle a fournis au personnel de Service Canada et au Tribunal et ceux que son représentant a donnés à l'audience plutôt que les renseignements qui figurent dans le formulaire sur les cours de formation.

[59] L'appelante est demeurée une employée occasionnelle de l'hôpital. Elle avait une voiture pour pouvoir se rendre au travail. Elle était prête à faire 2,5 heures de route pour s'y rendre, car l'hôpital est loin de la ville où elle suivait sa formation du 6 janvier 2022 au 5 mai 2022. Elle a dit qu'elle abandonnerait ses cours pour aller travailler. Du 5 mai 2020 au 9 août 2022, la formule en ligne ne l'obligeait pas à suivre ses cours à une heure précise. À ce moment-là, elle vivait dans la collectivité où se trouve l'hôpital. Cet élément de preuve m'indique qu'à partir du 6 janvier 2022, les études de l'appelante ne limitaient pas ses chances de retourner travailler.

[60] Par conséquent, je juge que l'appelante n'a pas établi de conditions personnelles pour déterminer les heures où elle voulait et pouvait travailler et qu'elle n'a donc pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

– **Somme toute, l'appelante était-elle capable de travailler et disponible pour travailler?**

[61] À la lumière des conclusions que j'ai tirées sur les trois éléments, je conclus que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Autres questions

– **Devenir inadmissible après avoir reçu des prestations**

[62] Dans son formulaire d'appel, l'appelante a écrit qu'elle avait donné à l'assurance-emploi tous les renseignements sur son horaire de cours et que ses prestations étaient

quand même approuvées toutes les deux semaines. Elle a écrit que, quand elle s'est renseignée pour la première fois au sujet des prestations d'assurance-emploi, une personne lui avait dit qu'il y avait des exceptions pour les personnes étudiant en soins infirmiers. Elle a été honnête dans toutes les déclarations de prestataire qu'elle a remplies.

[63] Son représentant a expliqué qu'une personne de Service Canada avait dit à l'appelante que, dès le départ, elle aurait dû recevoir une lettre l'avisant qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Elle n'a jamais été informée qu'elle faisait quelque chose de mal. Son représentant avait l'impression qu'elle avait fait l'objet d'une enquête seulement parce qu'elle avait communiqué avec Service Canada à la fin de ses études pour connaître la suite des choses. Son représentant a affirmé que l'appelante avait respecté les règles, mais qu'elle faisait maintenant les frais d'une erreur commise par Service Canada.

[64] La loi prévoit que la Commission peut examiner les demandes de prestations de nouveau et vérifier l'admissibilité des prestataires au bénéfice des prestations qui leur ont déjà été versées²⁵. Si l'on a reçu des prestations sans y avoir droit, la Commission peut demander un remboursement²⁶.

[65] Je remarque qu'en réponse à la pandémie de COVID-19, le Parlement a apporté un certain nombre de modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi²⁷. Ces mesures temporaires s'appliquent aux périodes de prestations débutant durant la période allant du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021. Comme sa période de prestations d'assurance-emploi a commencé le 8 août 2021, les mesures temporaires s'appliquent à l'appelante.

²⁵ Selon l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Habituellement, la Commission a 36 mois pour réexaminer ses décisions.

²⁶ Selon l'article 52(3) de la *Loi*.

²⁷ Selon l'article 153.5 de la *Loi*.

[66] Il y a deux mesures temporaires pour les personnes qui étudient sans avoir été dirigées vers leur cours, leur programme d'instruction ou leur formation²⁸.

[67] La première mesure prévoit que les personnes qui suivent une formation vers laquelle elles n'ont pas été dirigées ne sont pas admissibles au versement des prestations d'assurance-emploi pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elles ne peuvent pas prouver qu'elles étaient, ce jour-là, capables de travailler et disponibles pour travailler²⁹.

[68] La deuxième mesure prévoit que la Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, que les personnes qui étudient sans avoir été dirigées vers leur formation sont admissibles à ces prestations en exigeant la preuve qu'elles étaient capables de travailler et disponibles pour travailler pour tout jour ouvrable de leur période de prestations³⁰.

[69] Même s'il aurait été préférable que la décision sur l'admissibilité soit rendue le 15 août 2021, quand l'appelante a présenté la demande de prestations d'assurance-emploi où elle déclare suivre une formation, je conclus que l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, tel qu'il est rédigé, permet à la Commission de vérifier de façon rétroactive l'admissibilité de l'appelante au versement des prestations, même si elle les a déjà reçues.

Conclusion

[70] L'appelante a réfuté la présomption voulant qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle allait à l'école à temps plein.

[71] Elle a rempli les critères des trois éléments, ce qui démontre qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus qu'elle n'est pas

²⁸ Selon l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, on considère que les prestataires sont disponibles pour travailler si la Commission ou une autorité désignée les dirige vers leur formation.

²⁹ Selon l'article 153.161(1) de la *Loi*.

³⁰ Selon l'article 153.161(2) de la *Loi*.

inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 6 janvier 2022. Il se peut donc que l'appelante ait droit aux prestations.

[72] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Raelene R. Thomas

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