



[TRADUCTION]

Citation : *HB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 915

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

Décision

Appelante : H. B.

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 (441058) datée du 7 décembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Kristen Thompson

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 11 janvier 2023

Participants à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante

Date de la décision : Le 17 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-2730

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec la prestataire.

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[3] De plus, la prestataire n'a pas démontré que la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour réévaluer sa demande de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 5 octobre 2020 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, le prestataire doit être disponible pour travailler. Il s'agit d'une exigence continue. Cela signifie qu'il doit chercher un emploi.

[5] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[6] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible parce qu'elle était aux études à temps plein.

[7] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle était disponible pour travailler les soirs et les fins de semaine. Elle ajoute qu'elle occupait deux emplois à temps partiel.

[8] La prestataire soutient également que la Commission n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour réévaluer sa demande de prestations d'assurance-emploi. Elle affirme que la Commission a agi de mauvaise

foi et l'a induite en erreur au sujet de son admissibilité à des prestations d'assurance-emploi. Elle soutient qu'elle a fait part de sa situation à la Commission en toute honnêteté et que, si elle n'était pas censée toucher des prestations, celles-ci n'auraient pas dû lui être versées.

Question en litige

[9] La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant ses études?

[10] La Commission a-t-elle agi de façon judiciaire lorsqu'elle a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour réévaluer sa demande de prestations d'assurance-emploi?

Analyse

[11] Deux dispositions différentes de la loi exigent que le prestataire démontre qu'il est disponible pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible conformément à ces deux dispositions. Elle doit donc satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations.

[12] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'un prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères qui contribuent à expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »². Je vais examiner ces critères plus loin.

[13] Deuxièmement, la *Loi* dispose que le prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable³. La jurisprudence énumère trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

³ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

⁴ Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[14] La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux dispositions de la loi.

[15] De plus, la Cour d'appel fédérale a affirmé que les prestataires qui étudient à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, nous pouvons supposer que les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve démontre qu'ils sont aux études à temps plein.

[16] Je vais d'abord voir si je peux présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Je déciderai ensuite si elle était disponible compte tenu des deux dispositions de la loi portant sur la disponibilité.

Présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein

[17] La présomption selon laquelle les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler ne s'applique qu'aux étudiants à temps plein.

– La prestataire ne conteste pas qu'elle étudiait à temps plein

[18] La prestataire admet qu'elle étudiait à temps plein, et je ne vois aucune preuve indiquant le contraire. J'admets donc que la prestataire était aux études à temps plein.

[19] La présomption s'applique à la prestataire à moins que cette dernière puisse la réfuter, ce que je vais examiner ci-après.

– La prestataire étudiait à temps plein

[20] La prestataire étudiait à temps plein. Il est cependant possible de réfuter la présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler (c'est-à-dire de démontrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

⁵ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[21] La prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a déjà travaillé à temps plein pendant ses études⁶. Ou elle peut établir l'existence de circonstances exceptionnelles dans son cas⁷.

[22] La prestataire affirme qu'elle travaillait à temps partiel pendant qu'elle était également aux études.

[23] La Commission affirme que la prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité compte tenu du dévouement, du temps et de l'argent investis dans ses études. Elle affirme que la prestataire a déclaré qu'elle n'était pas disposée à abandonner ses cours ou à modifier l'horaire de ses cours pour accepter un emploi à temps plein. Elle dit que la prestataire accepterait seulement un emploi qui ne l'empêcherait pas d'achever son programme. Elle ajoute que sa priorité était d'achever le programme tout en conservant son emploi à temps partiel.

[24] La prestataire a témoigné qu'elle n'a jamais travaillé à temps plein pendant ses études. Elle affirme qu'elle travaillait à temps partiel dans le commerce de détail et que son employeur n'avait pas beaucoup d'heures de travail à lui donner.

[25] La prestataire dit qu'elle étudiait dans le but d'obtenir un baccalauréat. Elle affirme qu'elle n'était pas disposée à abandonner ses études si elle trouvait un emploi lui offrant plus d'heures. Elle dit qu'elle se concentrait sur l'obtention de son diplôme pour obtenir un emploi à temps plein à l'avenir.

[26] La prestataire affirme qu'elle a suivi des cours pendant le trimestre d'automne 2020 et le trimestre d'hiver 2021. Elle affirme que ses cours étaient offerts en ligne, les jours de semaine, et prenaient fin dès 17 h.

[27] La prestataire affirme qu'elle était obligée d'assister aux cours et qu'elle a obtenu des notes pour sa participation. Elle dit que certains de ses cours, mais pas tous, ont été enregistrés.

⁶ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁷ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[28] La prestataire affirme que si elle avait obtenu un emploi, elle n'aurait pu abandonner ses cours que pendant une certaine période. Sinon, elle n'obtiendrait pas la note de passage ou on lui rembourserait une partie seulement de ses frais de scolarité.

[29] Je conclus que la prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler, car elle n'a pas démontré qu'elle avait par le passé travaillé à temps plein pendant ses études; elle a travaillé à temps partiel seulement. Je conclus que la prestataire n'a pas fait la preuve de circonstances exceptionnelles par la voie de son témoignage ou ainsi qu'on peut le lire dans le dossier.

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

[30] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore dit 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 poursuivre et trancher à la lumière des articles de la loi portant sur la disponibilité, même si j'ai déjà conclu que la prestataire est présumée ne pas être disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[31] Le premier article de la loi que je vais examiner mentionne que les prestataires doivent prouver que leurs démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables⁸.

[32] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables⁹. Je dois établir si ses démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, la prestataire doit avoir cherché continuellement un emploi convenable.

⁸ Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

[33] Je dois également tenir compte des démarches faites par la prestataire pour trouver un emploi. Le *Règlement* dresse une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples¹⁰ :

- la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation;
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi, 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 présentation de demandes d'emploi;
- la participation à des entrevues.

[34] La Commission affirme que la prestataire n'a pas fait assez de démarches pour tenter de trouver un emploi.

[35] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle avait déjà deux emplois et qu'elle n'avait donc pas besoin de faire une autre recherche d'emploi. En outre, soutient-elle, en raison de la pandémie, peu d'emplois ou d'heures de travail étaient offerts.

[36] La prestataire affirme qu'elle travaillait à temps partiel pendant qu'elle était également aux études. Elle précise qu'elle effectuait entre un et trois quarts de travail chaque semaine dans un commerce de détail. Elle dit qu'elle était aussi surveillante de résidence à l'université qu'elle fréquentait. Elle affirme qu'en raison de la pandémie de COVID-19, elle n'a pas obtenu beaucoup d'heures de son emploi dans le commerce de détail.

[37] La prestataire dit qu'elle pouvait travailler les soirs de semaine et les fins de semaine. Elle affirme qu'elle fournissait sa disponibilité au commerce de détail. Elle soutient avoir dit au responsable de celui-ci qu'elle était disponible les fins de semaine

¹⁰ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

et un soir de semaine chaque semaine. Elle raconte que, pendant le congé scolaire, elle était disponible les jours de semaine et les fins de semaine.

[38] La prestataire affirme qu'elle travaillait également comme surveillante de résidence. Elle recevait un paiement forfaitaire à la fin de chaque trimestre et l'hébergement lui était offert sans frais. Elle affirme que, dans le cadre de ce travail, elle devait patrouiller dans les résidences certains jours ou certaines nuits. Elle dit avoir dû coordonner son horaire entre son travail au commerce de détail et son travail de surveillante de résidence.

[39] La prestataire affirme qu'elle n'était pas disposée à abandonner ses études si elle trouvait un emploi offrant plus d'heures. Elle dit qu'elle ne faisait pas vraiment de démarches pour trouver un emploi. Elle se concentrait plutôt sur l'obtention d'un diplôme afin d'obtenir un emploi à temps plein à l'avenir. Elle affirme qu'elle essayait de faire en sorte que tout employeur éventuel respecte son horaire.

[40] La prestataire affirme que son curriculum vitæ était toujours prêt.

[41] Elle affirme qu'elle avait accès à la banque d'emplois en ligne de son université. Cette banque d'emplois répertoriait les emplois offerts sur le campus, ainsi que les emplois pour les finissants. Elle soutient qu'elle consultait également le tableau des offres d'emplois pour d'autres emplois de détail au centre commercial, mais que la plupart de ces emplois ne l'intéressaient pas.

[42] La prestataire affirme qu'elle a suivi une formation de surveillante de résidence, qu'elle pourrait ajouter à son curriculum vitæ. Elle affirme qu'elle a réseauté dans le cadre de son travail de surveillante de résidence, car ses collègues avaient des emplois à l'université qui l'intéressaient. Elle dit avoir assisté à un atelier offert par le centre des carrières et de placement de son école.

[43] La prestataire affirme avoir postulé les emplois suivants :

- Un emploi dans la vente au détail au centre commercial. Elle a été reçue en entrevue en avril 2021, mais elle n'a pas été embauchée¹¹.
- Un emploi à la bibliothèque de l'université¹².
- Un emploi à la réception au centre des loisirs de l'université. Elle affirme qu'elle a postulé en mars ou avril 2021 et que l'emploi devait commencer à la session scolaire suivante, en septembre 2021.
- Un emploi lié aux événements au centre de loisirs de l'université. Elle affirme qu'elle a postulé en mars ou avril 2021 et que l'emploi devait commencer à la session scolaire suivante, en septembre 2021. Elle a été reçue en entrevue, mais elle n'a pas été embauchée.

[44] La prestataire affirme qu'elle n'a présenté aucune autre demande d'emploi en 2020 et 2021. Elle dit avoir vraiment commencé à présenter des demandes d'emploi en avril 2022, après avoir terminé ses études universitaires.

[45] Comme l'a dit la Cour d'appel fédérale, le fait pour un prestataire de demeurer dans la population active pendant ses études ne signifie pas qu'il est disponible pour travailler; le prestataire ne doit pas imposer de restrictions à sa disponibilité de façon à limiter indûment ses chances d'occuper un emploi¹³.

[46] Je conclus que la prestataire n'a pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi, car ses démarches n'ont pas été soutenues. La prestataire a fait certaines démarches pour trouver un emploi, notamment en faisant en sorte que son curriculum vitæ soit prêt et en consultant les offres d'emploi en ligne, mais ces démarches n'étaient pas suffisantes. Elle a témoigné qu'elle ne faisait pas vraiment de démarches pour trouver un emploi, car elle se concentrait sur ses études. Elle n'était pas disposée à abandonner ses études si elle trouvait un emploi offrant plus d'heures. Elle n'a postulé que quatre emplois au cours de la période, et la plupart de ces emplois ne devaient commencer que dans des mois.

¹¹ Voir la page GD3-26. À l'audience, la prestataire a dit qu'elle n'était pas certaine de la date.

¹² À l'audience, la prestataire n'a pas fourni la date.

¹³ Voir l'arrêt *Canada c Gagnon*, 2005 CAF 321.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[47] Je dois décider si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁴. La jurisprudence énonce trois éléments dont je dois tenir compte pour trancher cette question. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁵ :

- a) Elle voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
- b) Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

[48] Lorsque j'examine chacun de ces facteurs, je dois tenir compte de l'attitude et de la conduite de la prestataire¹⁶.

– Désir de retourner sur le marché du travail

[49] La prestataire n'a pas démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait disponible. Elle n'a pas démontré qu'elle était disponible pour chaque jour ouvrable¹⁷. Elle a déclaré qu'elle avait déjà deux emplois et qu'elle n'a donc pas fait d'autres recherches d'emploi ou qu'elle ne voulait pas travailler en plus des quarts de soir et de fin de semaine qu'elle avait déjà. Elle dit qu'elle s'est concentrée ailleurs, y compris sur ses études.

– Démarches pour se trouver un emploi convenable

[50] La prestataire n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

¹⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹⁵ Ces trois critères sont énoncés dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage simple dans la présente décision.

¹⁶ Deux décisions, dans la jurisprudence, énoncent cette exigence. Ces décisions sont les arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

¹⁷ Voir l'article 18 de la *Loi* et l'article 32 du *Règlement*, qui prescrit qu'est un jour ouvrable chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche.

[51] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour statuer sur ce deuxième facteur. En ce qui a trait à ce dernier, la liste est fournie à titre indicatif seulement¹⁸.

[52] Les démarches de la prestataire pour trouver un nouvel emploi ont consisté notamment à préparer son curriculum vitae et à consulter des offres d'emploi en ligne. J'ai expliqué ces motifs précédemment, lorsque j'ai vérifié si les démarches de la prestataire pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

[53] Ces démarches n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur parce qu'elle n'a postulé que quatre emplois au cours de la période, et la plupart de ces emplois ne devaient commencer que dans des mois.

– **Conditions pouvant limiter indûment les chances de retourner au travail**

[54] La prestataire a établi des conditions personnelles qui pourraient avoir limité indûment ses chances de retourner au travail, notamment en suivant des cours à temps plein à l'université pour obtenir son diplôme. Ses cours limitaient sa disponibilité aux soirs de semaine et aux fins de semaine. Elle a témoigné qu'elle était obligée d'assister aux cours et qu'elle ne pouvait abandonner les cours que dans une certaine période.

[55] Suivant la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, un prestataire doit être disponible pendant les heures normales de chaque jour ouvrable de la semaine. De plus, le fait de restreindre la disponibilité à certaines heures seulement certains jours de la semaine, y compris les soirs et les fins de semaine, constitue une limitation de la disponibilité pour travailler et une condition personnelle pouvant limiter indûment les chances de retourner au travail¹⁹.

[56] Dans une décision récente de la division d'appel, le Tribunal a déclaré qu'une prestataire n'était pas disponible parce qu'elle n'était disponible pour travailler qu'en

¹⁸ Je ne suis pas liée par la liste des démarches de recherche d'emploi pour me prononcer sur ce deuxième facteur. Ici, je peux m'en servir uniquement à titre indicatif.

¹⁹ Voir *Vezina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198; *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

dehors de ses heures d'école (les soirs de semaine et les fins de semaine) et qu'elle n'était pas disposée à abandonner son cours pour accepter un emploi à temps plein²⁰.

[57] En l'espèce, je conclus que les restrictions de la prestataire comprenaient le fait de limiter sa disponibilité à un soir de semaine et aux fins de semaine, de se concentrer sur ses études et d'exiger qu'un employeur éventuel compose avec son horaire. Ces restrictions limitaient indûment ses chances de retourner au travail.

– **Donc, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[58] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées sur les trois facteurs, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle était incapable de trouver un emploi convenable.

Les pouvoirs discrétionnaires de la Commission de réévaluer

[59] La prestataire affirme avoir été induite en erreur par la Commission. Elle affirme qu'elle n'a pas été informée directement par la Commission de l'exigence de disponibilité. L'agent de la Commission lui a plutôt dit qu'elle ne cherchait pas un emploi à temps plein et qu'elle devait s'assurer d'avoir une preuve qu'elle cherchait un emploi à temps plein.

[60] Le représentant de la prestataire affirme que la Commission a agi de mauvaise foi, a induit la prestataire en erreur et n'a pas agi en temps opportun. La prestataire a décrit sa situation à la Commission en toute honnêteté, soutient-il. Il fait valoir en outre que, si la prestataire n'avait pas droit à des prestations, elle aurait dû en être avisée au moment où elle a soumis ses déclarations d'assurance-emploi; la Commission a plutôt imposé rétroactivement un trop payé. Le représentant affirme que la prestataire n'aurait pas dû être tenue de chercher un emploi à temps plein alors qu'il n'y avait aucun emploi. Elle ne devrait pas être forcée d'abandonner ses études si elle trouvait un emploi à temps plein.

²⁰ *Commission de l'assurance-emploi du Canada c CB*, 2022 TSS 1017.

[61] La Commission se fonde sur la *Loi*, qui prévoit qu'elle peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, que la prestataire est admissible aux prestations en exigeant la preuve qu'elle était disponible pour travailler pour tout jour ouvrable de sa période de prestations²¹.

[62] Lorsqu'elle révisé une décision, la Commission doit exercer son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire. Le Tribunal peut annuler une décision discrétionnaire si, par exemple, une personne peut établir que la Commission²² :

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

[63] Dans une décision récente de la division d'appel, le Tribunal a déclaré que le délai mis par la Commission, tout au long de la pandémie, pour réévaluer les prestations d'un prestataire n'était pas suffisamment long pour que l'on puisse soutenir qu'elle avait agi de mauvaise foi, de manière discriminatoire ou à des fins illégitimes²³.

[64] La *Loi* permet à la Commission d'examiner à nouveau une demande de prestations dans les 36 mois qui suivent le moment où des prestations ont été payées²⁴.

[65] La jurisprudence nous enseigne que peu importe la faible probabilité de succès qu'un prestataire estime avoir dans ses recherches d'emploi, la *Loi* est conçue de telle sorte que seuls ceux qui sont véritablement sans emploi et activement à la recherche d'un travail sont admissibles aux prestations²⁵.

²¹ Voir l'article 153.161 (2) de la *Loi*.

²² Voir *SF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1095; *Canada (Procureur général) c Purcell*, 1995 CanLII 3558 (CAF).

²³ Voir *IP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 786.

²⁴ Voir l'article 52(1) de la *Loi*. L'article 52(5) de la *Loi* porte ce délai à 72 mois si une déclaration ou affirmation fautive ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations.

²⁵ Voir *Cornelissen-O'Neill*, A-652-93; CUB 13957.

[66] Je comprends la situation de la prestataire. Je conclus toutefois que la Commission a exercé ses pouvoirs discrétionnaires pour réévaluer l'admissibilité de la prestataire à des prestations d'assurance-emploi de façon judiciaire.

Conclusion

[67] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus qu'elle ne peut pas toucher de prestations d'assurance-emploi.

[68] La prestataire n'a pas démontré que la Commission a agi de mauvaise foi ou de façon inappropriée ou de toute autre façon qui dénoterait un exercice inapproprié de son pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle s'est fondée sur celui-ci pour réévaluer sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[69] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Kristen Thompson

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