



[TRADUCTION]

Citation : *VS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1528

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

Décision

Partie appelante : V. 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 (459868) datée du 11 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 5 juillet 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 1^{er} août 2022

Numéro de dossier : GE-22-1264

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études collégiales. Par conséquent, il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi qu'il a reçues.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 28 septembre 2020 au 23 avril 2021 parce qu'elle a déclaré qu'il n'était pas disponible pour travailler. Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce qu'il suivait un cours de formation de sa propre initiative.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il a expliqué à de nombreuses reprises à Service Canada qu'il étudiait à temps plein et qu'il pouvait travailler jusqu'à 20 heures par semaine selon son permis d'études. Il a rempli un questionnaire de formation qui montrait ses heures de cours peu de temps après avoir demandé des prestations d'assurance-emploi. Il a reçu l'approbation de recevoir des prestations d'assurance-emploi. La Commission a eu de nombreuses occasions de décider de ne pas lui verser de prestations d'assurance-emploi, mais elle ne l'a pas fait.

Question en litige

[7] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant ses études collégiales du 28 septembre 2020 au 23 avril 2021?

Analyse

[8] Deux articles de loi différents exigent qu'une partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Elle dit qu'il doit répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[9] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables »².

[10] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable³. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces facteurs ci-dessous.

[11] La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[12] En examinant la preuve au dossier d'appel, je n'ai vu aucune demande de la Commission au prestataire pour prouver qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable ni aucune affirmation de la

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

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

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ 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 des cours qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

Commission selon laquelle si elle l'avait demandé au prestataire, sa preuve était insuffisante.

[13] Je remarque que la Commission n'a présenté aucune observation sur la façon dont le prestataire a omis de lui prouver qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables. La Commission n'a fait que résumer ce que la loi dit au sujet de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[14] Étant donné l'absence de preuve montrant que la Commission a demandé au prestataire de prouver ses démarches habituelles et raisonnables au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, je conclus que la Commission n'a pas déclaré le prestataire inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, je n'ai pas besoin de tenir compte de cette partie de la loi pour rendre ma décision sur cette question.

[15] Je vais seulement vérifier si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin au titre de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Le prestataire était étudiant pendant la période où il était inadmissible au bénéfice des prestations. La Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une personne qui est aux études à temps plein est présumée ne pas être disponible pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle une « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie qu'on peut supposer que les personnes aux études ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve montre qu'elles sont aux études à temps plein.

[17] Je dois tenir compte de la présomption selon laquelle une partie prestataire qui fréquente l'école à temps plein n'est pas disponible pour travailler⁶. Je vais d'abord voir si cette présomption s'applique au prestataire. Ensuite, je vais examiner la loi sur la disponibilité.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁶ Cette présomption est énoncée dans la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

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

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

– Le prestataire était étudiant à temps plein

[19] Le prestataire a déclaré qu'il était étudiant à temps plein du 28 septembre 2020 au 18 décembre 2020 et du 11 janvier 2021 au 23 avril 2021. Je ne vois aucune preuve du contraire. Par conséquent, la présomption s'applique à ces périodes. Cependant, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'il est possible de démontrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[20] Le prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Il peut démontrer qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études⁷. Il peut aussi démontrer qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas⁸.

[21] Le prestataire a déclaré avoir demandé des prestations d'assurance-emploi pour la première fois en septembre 2020. Il avait travaillé pendant ses études, mais il a été mis à pied en mars 2020. Il a demandé et reçu la Prestation canadienne d'urgence.

[22] Le prestataire a déclaré qu'il a cherché du travail à partir de mars 2020. Après avoir demandé des prestations d'assurance-emploi, il a fait des recherches d'emploi sur le site de la banque d'emplois et d'autres sites Web. Il a également postulé pour des emplois et a remis son curriculum vitae à des employeurs potentiels. Le prestataire a réussi à obtenir un emploi à temps plein qui a commencé après la fin de ses études.

[23] La Commission affirme que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'il suivait un cours à temps plein parce qu'il n'était pas prêt à quitter son cours pour accepter un emploi. De plus, elle affirme que le prestataire était disponible pour travailler seulement en dehors de son horaire de cours.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[24] La Commission affirme que pour réfuter la présomption, le prestataire doit démontrer que son intention principale est d'accepter immédiatement un emploi convenable, comme en témoignent ses démarches de recherche d'emploi, qu'il est prêt à prendre toutes les dispositions nécessaires ou qu'il est prêt à abandonner son cours. Elle dit que le prestataire doit démontrer par ses actions que le cours est d'importance secondaire et qu'il ne constitue pas un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable.

[25] Je ne suis pas d'accord avec la Commission pour dire que le prestataire devait démontrer qu'il était disponible pour travailler à temps plein pendant ses études; la loi ne prévoit aucune exigence semblable. Son obligation était de démontrer qu'il était disponible pour travailler conformément à ses antécédents de travail.

[26] Je conclus que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler parce qu'il étudiait à temps plein. Voici les motifs de ma conclusion.

[27] Le prestataire a précisé dans le questionnaire de formation qu'il a rempli le 5 octobre 2020 qu'il était disponible pour travailler et capable de le faire dans les mêmes conditions ou dans de meilleures conditions qu'avant de commencer son cours. À l'audience, le prestataire a expliqué que du 19 janvier 2020 au 14 avril 2020, il devait assister à ses cours en personne du lundi au vendredi. Il travaillait à temps partiel tous les jours dans un magasin. L'employeur planifiait ses heures en fonction de ses heures de cours.

[28] En septembre 2020, lorsque le prestataire est retourné aux études, ses cours étaient surtout en ligne. Il a assisté à un cours en personne de 9 h à 12 h le mardi à deux reprises au cours du trimestre. Il avait un cours de 8 h à 10 h le vendredi, auquel il assistait en personne. Le reste de ses cours étaient enregistrés et il pouvait les suivre en ligne au moment qui lui convenait.

[29] Du 11 janvier 2021 au 23 avril 2021, les cours du prestataire étaient tous enregistrés et il pouvait les suivre en ligne quand il le souhaitait. Il a assisté à un cours en personne de 13 h à 15 h le mercredi à deux reprises pour passer un examen. Le

programme exigeait qu'il fasse un stage, mais en raison des restrictions liées à la COVID-19, le stage a été annulé et il a dû présenter un document à la place.

[30] Le prestataire a déclaré qu'il cherchait du travail pendant ses études. Il s'est inscrit au Guichet-Emplois, et il le consultait tous les jours ainsi que d'autres sites Web de recherche d'emploi. Il consultait régulièrement les babillards dans le métro pour trouver des offres d'emploi. Il a postulé pour des emplois dans son domaine d'études et d'expertise, les soins de santé, la restauration rapide, les magasins de détail et le commerce de détail en ligne. Il a soumis son curriculum vitae à des employeurs potentiels. Le prestataire a aussi parlé à des amis pour voir s'ils étaient au courant d'emplois disponibles. Le prestataire a réussi à obtenir un emploi à temps plein en septembre 2021.

[31] Le prestataire a déclaré que lorsqu'il a rempli le questionnaire sur la formation, il a indiqué qu'il accepterait un emploi à temps plein à condition de pouvoir retarder la date de début pour pouvoir terminer son cours ou programme. Le prestataire a dit qu'il avait répondu ainsi parce qu'il avait travaillé pendant ses études et qu'il allait pouvoir travailler et poursuivre ses études. En effet, il n'était pas tenu d'assister à ses cours en personne, sauf à quatre reprises au cours du trimestre. Il a déclaré qu'il n'avait pas limité sa disponibilité et qu'il n'avait dit à aucun employeur potentiel qu'il avait une disponibilité restreinte.

[32] Comme je l'ai mentionné plus haut, la jurisprudence dit que la présomption est réfutée lorsqu'une partie prestataire peut démontrer qu'elle a travaillé à temps plein pendant ses études à temps plein, ou qu'il y a des circonstances exceptionnelles. Le prestataire a l'habitude de travailler à temps partiel tout en étudiant et en suivant des cours à temps plein. Auparavant, lorsqu'il travaillait, il devait assister à tous ses cours en personne. Une fois qu'il est retourné aux études en septembre 2020, il devait seulement se présenter en personne deux heures par semaine pendant le trimestre d'automne. Pendant le trimestre d'hiver, il n'a pas eu à se présenter en personne du tout, et il a seulement dû se présenter en personne pour passer quatre examens dans les deux trimestres. Il pouvait faire le reste de ses études au moment qui lui convenait, car tout était enregistré et disponible en ligne. J'estime que la flexibilité qu'offre

l'apprentissage en ligne est une circonstance exceptionnelle qui permettrait au prestataire d'être disponible pour travailler dans les mêmes conditions (ou dans de meilleures conditions) qu'il travaillait auparavant. Il a réussi à obtenir un emploi à temps plein en septembre 2021. Compte tenu de ces éléments de preuve, je conclus que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler parce qu'il est aux études à temps plein.

[33] La Cour d'appel fédérale n'a pas encore dit en quoi la présomption et les articles de loi traitant de la disponibilité sont liés.

[34] Le fait de réfuter la présomption signifie seulement qu'on ne présume pas que le prestataire n'est pas disponible. Je dois tout de même examiner l'article de loi qui s'applique dans la présente affaire et décider si le prestataire est réellement disponible.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[35] Comme je l'ai mentionné plus haut, je dois seulement vérifier si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[36] La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes⁹ :

- a) Il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire excessivement) ses chances de retourner travailler.

[37] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite du prestataire¹⁰.

⁹ 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. La présente décision paraphrase les trois éléments en langage clair.

¹⁰ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

– **Vouloir retourner travailler**

[38] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Il a déclaré qu'il doit travailler pour payer ses factures. Il est étudiant à l'étranger et ne veut pas dépendre du soutien de sa famille. Il aime travailler pour apprendre comment les choses fonctionnent et pour l'environnement social qu'offre le travail. Il est titulaire d'un diplôme en soins de santé d'une université de son pays d'origine. Le diplôme a été accepté au Canada et le prestataire a passé les examens nécessaires pour exercer dans sa province de résidence actuelle. Le prestataire a déjà travaillé à temps plein et à temps partiel et il travaille actuellement à temps plein. Cet élément de preuve m'indique que le prestataire voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[39] Le prestataire a fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

[40] Il y a une liste d'activités de recherche d'emploi à examiner pour décider de la disponibilité d'une personne au titre d'un autre article de loi¹¹. Cet autre article ne s'applique pas à l'appel du prestataire. Cependant, je choisis d'examiner cette liste pour m'aider à décider si le prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi convenable¹².

[41] La liste des activités de recherche d'emploi comprend neuf activités : l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emploi électroniques ou d'agences de placement en ligne, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la

¹¹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, pour l'application du paragraphe 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Je ne suis pas obligée de tenir compte de la liste des activités de recherche d'emploi pour rendre ma décision sur ce deuxième élément. Dans la présente affaire, je peux me servir de la liste à titre indicatif seulement.

communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, la participation à des entrevues, la participation à des évaluations des compétences¹³.

[42] Les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient l'inscription à la banque d'emplois pour obtenir des courriels sur les emplois, la présentation de demandes d'emploi sur des sites Web comme Indeed, LinkedIn, Facebook, la consultation des offres d'emploi en ligne et des affiches dans le métro, la présentation de demandes d'emploi, le dépôt de son curriculum vitae auprès d'employeurs potentiels, la présentation de demandes d'emploi dans des établissements de restauration rapide, des points de vente au détail, des points de vente en ligne, des cliniques offrant des soins de santé liés à son diplôme, des discussions avec des amis sur les possibilités d'emploi. Le prestataire est retourné dans son pays d'origine pour une période au printemps 2021. Il a passé une entrevue pour un poste au Canada pendant qu'il était à la maison et a réussi à obtenir un emploi à temps plein à compter de septembre 2021.

[43] Je suis convaincue que les démarches de recherche d'emploi du prestataire ont exprimé son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

– **Limiter excessivement ses chances de retourner travailler**

[44] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter excessivement ses chances de retourner travailler.

[45] La Commission affirme qu'en donnant la priorité à sa formation plutôt qu'à sa disponibilité pour l'emploi et en limitant sa disponibilité pour l'emploi à des heures en dehors de son horaire de cours, le prestataire a imposé une restriction personnelle qui aurait pu limiter ses chances de trouver un emploi convenable.

[46] Le prestataire est un étudiant étranger qui a un permis d'études en vigueur du 29 décembre 2019 au 30 septembre 2021. Le permis d'études est assorti d'une condition : 1) il n'est pas valide pour occuper un emploi dans des entreprises liées au

¹³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

commerce du sexe telles que des clubs de strip-tease, des salons de massage ou des services d'escorte. Sous la section des commentaires, on peut lire ceci [traduction] : Peut accepter un emploi sur le campus ou hors campus si les critères d'admissibilité au titre de R186(F), (V) ou (W). Doit cesser de travailler si ces critères ne sont plus remplis. « R » fait référence au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (DORS/2002-227).

[47] La Commission n'a présenté aucune observation sur le permis d'études ou de travail du prestataire.

[48] L'article 186 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* compte 26 paragraphes. L'utilisation du mot « peut » dans l'introduction de l'article signifie qu'une personne peut remplir plusieurs des conditions énumérées, mais pas obligatoirement, sans qu'elles se combinent pour créer une restriction plus large que celle qui existe dans les différents paragraphes.

[49] À mon avis, le prestataire pouvait travailler sur le campus ou à l'extérieur du campus pendant un nombre d'heures quelconque, pourvu qu'il ait un permis d'études valide. Son permis d'études ne limitait pas ses heures de travail sur le campus ou hors campus. Le préambule de l'article 186 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* précise qu'un étranger peut travailler au Canada sans permis de travail. Si l'on regarde le préambule et l'article 186(f), on voit qu'il est prévu que si une personne étudie à temps plein, sur le campus de l'université ou du collège où elle étudie à temps plein, pour la période pour laquelle elle détient un permis d'études dans cette université ou ce collège, il n'y a pas de limite au nombre d'heures pendant lesquelles une personne aux études à temps plein titulaire d'un permis d'études peut travailler sur son campus.

[50] Par conséquent, je conclus que le permis d'études du prestataire n'était pas une restriction personnelle qui pourrait limiter son retour sur le marché du travail.

[48] Le prestataire a déclaré qu'il a accès à des moyens de transport pour se rendre au travail, qu'il a un permis de conduire et qu'il est prêt à se déplacer pour se rendre au travail. Il a cherché un emploi qui correspondait à son expérience dans le commerce de

détail, la restauration rapide et les soins de santé. Il s'attendait à gagner le salaire minimum. Il n'y a aucun travail qu'il ne pouvait pas faire en raison de ses convictions morales ou de ses croyances religieuses. Il est aussi prêt à accepter un emploi qui pourrait nécessiter une formation en cours d'emploi.

[49] Même si je ne suis pas tenue de suivre les décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations (CUB), je considère que le raisonnement de la décision CUB 52365 est convaincant. Dans ce cas, la prestataire a quitté son emploi pour suivre un cours qui lui permettait de travailler de 6 h à 10 h chaque jour, soit six jours par semaine, pour un total de 24 heures. Le juge-arbitre a considéré qu'il était important que la disponibilité actuelle de la prestataire pendant ses études n'était pas inférieure à ce qu'elle était au moment où elle travaillait. Le juge-arbitre a déclaré que les faits appuyaient le fait que la prestataire serait disponible pour travailler autant qu'elle l'était auparavant si son emploi consistait en 20 heures de travail. Il a conclu que la prestataire avait prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

[50] Dans la présente affaire, le prestataire a déclaré qu'il est en mesure de travailler 20 heures par semaine aux termes de son permis d'études. Il travaillait dans le commerce de détail hors campus en dehors de ses heures de cours où il devait assister à ses cours en personne. Du 28 septembre 2020 au 23 avril 2021, le temps qu'il devait passer en classe était négligeable parce que tous ses cours, sauf un, étaient enregistrés et disponibles en ligne et qu'il pouvait les visionner et étudier au moment qui lui convenait. À mon avis, cela signifie que le prestataire était aussi disponible pour travailler qu'il l'était auparavant pendant ses études. Par conséquent, je conclus que les études du prestataire ne limitaient pas ses chances de retourner travailler pendant ces périodes.

– **Le prestataire était-il donc capable de travailler et disponible à cette fin?**

[51] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je juge que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Autres questions

[52] La Commission a établi la période de prestations du prestataire à compter du 27 septembre 2020. Il a reçu des prestations d'assurance-emploi de cette date au 23 avril 2021. Le 3 février 2022, la Commission a communiqué avec le prestataire pour discuter de sa disponibilité pour le travail du 27 septembre 2020 au 23 avril 2021. Le 4 février 2022, la Commission a décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant cette période parce qu'il suivait un cours de formation de sa propre initiative et qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail. La décision signifiait que le prestataire devait rembourser 14 969 \$ de prestations d'assurance-emploi.

[53] Le dossier d'appel montre que le 4 novembre 2020, la Commission a informé le prestataire qu'elle avait ajouté à sa demande les dates de sa formation, soit du 27 septembre 2020 au 24 avril 2021. Elle a également rendu une décision voulant que la demande avait été « finalisée » à cette date. J'ai demandé à la Commission de fournir tous les documents associés à l'ajout des dates de formation et du processus décisionnel utilisé pour finaliser sa demande.

[54] La Commission a répondu qu'aucune décision n'avait été rendue le 4 novembre 2020, mais qu'une décision automatisée avait été rendue le 5 octobre 2020 concernant la formation du prestataire. Elle a souligné qu'au moment où le prestataire a présenté son questionnaire en ligne sur la formation le 5 octobre 2020, toutes les décisions concernant la formation étaient automatiquement rendues et approuvées, afin de faciliter le traitement accéléré des demandes, compte tenu des besoins de la population canadienne en raison des circonstances sans précédent. La Commission a déclaré que le traitement automatique des demandes n'exonérait en rien les prestataires de leurs droits et responsabilités convenus dans le cadre du processus de demande.

[55] La Commission a fourni une copie du compte rendu d'une conversation que le prestataire a eue avec Service Canada le 2 novembre 2020, au cours de laquelle le prestataire a fourni son horaire de cours et les heures où il était disponible pour travailler.

[56] La Commission a fourni un compte rendu de décision dans lequel figure à l'entête [traduction] « Question en litige : Formation » et « Soumis le 5 octobre 2020 ».

Justification : D'après les renseignements au dossier, les critères de niveau 1 pour autoriser les formations non dirigées ont été respectés (politique nationale sur les niveaux de décision).

Références LAE 18, politique nationale sur les niveaux de décision.

Décision : Formation non dirigée du 6 janvier 2020 au 23 avril 2021

Autorisée – disponibilité dans l'ordre

Cette décision a été rendue conformément à la législation et à la politique en vigueur.

[crochet] Je suis d'accord

[57] La division d'appel du Tribunal a déclaré que lorsqu'une partie prestataire est rétroactivement inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi sans que sa situation change, comme c'est le cas dans la présente affaire, je dois demander à la Commission de présenter des observations sur les éléments suivants¹⁴ :

- i) La Commission a-t-elle le pouvoir d'exclure rétroactivement une partie prestataire lorsque les faits utilisés pour déterminer son admissibilité et lui verser des prestations n'ont pas changé?
- ii) Dans l'affirmative, la Commission est-elle tenue d'agir judiciairement lorsqu'elle décide de réexaminer de telles demandes?
- iii) Si oui, la Commission a-t-elle agi de façon judiciaire dans la présente affaire?

[58] La Commission a répondu qu'au titre de l'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a le pouvoir et la responsabilité de vérifier qu'une partie prestataire satisfait au critère juridique de disponibilité pendant qu'elle suit une

¹⁴ Voir la décision *GP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 791.

formation non dirigée, même après le versement des prestations. Elle affirme que l'exigence du paragraphe 153.161(2) n'est pas un pouvoir discrétionnaire de la Commission et que, par conséquent, la Commission n'a pas l'obligation ni la responsabilité d'agir de façon judiciaire dans son application. La Commission affirme plutôt qu'elle est obligée, lorsqu'elle apprend que la partie prestataire ne peut pas satisfaire au critère juridique de disponibilité pendant qu'elle suit une formation non dirigée, d'imposer une admissibilité rétroactive au besoin.

[59] 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-emploi. Aux termes de l'Arrêté provisoire n° 10, la *Loi sur l'assurance-emploi* a été modifiée par l'ajout d'un nouvel article. L'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit ce qui suit :

Disponibilité

Cours ou programme d'instruction ou formation non dirigé

153.161 (1) Pour l'application de l'alinéa 18(1)a), le prestataire qui suit un cours ou programme d'instruction ou une formation pour lequel il n'a pas été dirigé conformément aux alinéas 25(1)a) ou b) n'est pas admissible au versement des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin.

Vérification

(2) La Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, que le prestataire visé au paragraphe (1) est admissible aux prestations en exigeant la preuve qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[60] L'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit ceci :

18 (1) 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 :

a) soit capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable;

[61] Une simple lecture de l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* révèle qu'une partie prestataire qui suit une formation vers laquelle elle n'a pas été dirigée ne peut pas recevoir de prestations pour tout jour où elle n'est pas en mesure de prouver qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin.

[62] Une simple lecture de l'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* permet à la Commission de demander à une partie prestataire qui a suivi une formation vers laquelle elle n'a pas été dirigée de prouver qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin même après le versement de prestations.

[63] Même s'il avait été préférable que la décision relative à l'admissibilité soit rendue lorsque le prestataire a présenté sa demande de prestations, et que la Commission était pleinement au courant de sa formation, je conclus que l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, tel qu'il est rédigé, permet à la Commission d'examiner de façon rétroactive l'admissibilité du prestataire aux prestations, même après le versement de prestations.

[64] Je ne suis pas d'accord pour dire que l'article 153.161(2) n'est pas une disposition discrétionnaire. L'utilisation du mot « peut » signifie que la Commission a le choix de vérifier l'admissibilité au titre de l'article 153.161(2)¹⁵. Les décisions discrétionnaires ne devraient pas être modifiées à moins que la Commission n'ait pas agi de façon judiciaire. Cela signifie agir de bonne foi, tenir compte de tous les facteurs pertinents et ignorer tous les facteurs pertinents [*sic*]¹⁶.

¹⁵ Voir la décision *Daley c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 297.

¹⁶ Voir la décision *Canada (PG) c Sirois*, A-600-95 et la décision *Canada (PG) c Chartier*, A-42-90.

[65] Rien ne laisse croire que la Commission a agi de mauvaise foi. Elle a interrogé le prestataire au sujet des exigences liées à sa présence et de son permis d'études. Elle n'a pas posé de questions sur les démarches que le prestataire a faites pour trouver du travail, ce qui est un élément pertinent pour établir si une partie prestataire est disponible pour travailler. Par conséquent, la Commission n'a pas tenu compte des renseignements pertinents lorsqu'elle a rendu sa décision. Ainsi, j'estime qu'elle n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé d'exclure le prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[66] Il incombe à la Commission de démontrer qu'elle a agi de façon judiciaire¹⁷. Cependant, elle ne l'a pas fait. Dans la présente affaire, ma conclusion antérieure selon laquelle le prestataire a prouvé sa disponibilité signifie que je n'ai pas besoin de tirer d'autres conclusions.

Conclusion

[67] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. Voilà pourquoi je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations qui lui ont été versées.

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

Raelene R. Thomas

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

¹⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2004 CAF 351.