



[TRADUCTION]

Citation : *MG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1996

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

Décision

Partie appelante : M. G.
Représentante ou représentant : K. G.
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 (564864) datée du 10 janvier 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 21 juin 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante
Date de la décision : Le 18 juillet 2023
Numéro de dossier : GE-23-349

Décision

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

[2] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études et suivait une formation. Par conséquent, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible que l'appelante ait droit à des prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 7 septembre 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler¹. Une partie prestataire doit démontrer sa disponibilité pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi². La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que l'appelante n'était pas disponible parce qu'elle était aux études et suivait un cours de formation de sa propre initiative.

[6] L'appelante n'est pas d'accord. Elle dit avoir fait une demande d'aide financière, mais ne pas avoir obtenu l'approbation. Elle a communiqué avec Service Canada et on lui a dit que son assurance-emploi était acceptable, ce qui signifie qu'elle recevrait des prestations d'assurance-emploi pendant ses études. L'appelante affirme qu'elle était disponible pour le travail et qu'elle a travaillé à temps partiel tout au long de sa

¹ Service Canada exécute le programme d'assurance-emploi pour 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 ».

formation. La représentante de l'appelante soutient que celle-ci est disponible pour travailler à temps plein. Le fait qu'elle soit disponible de 16 h à minuit chaque jour ne diffère pas d'une disponibilité de 8 h à 16 h quotidiennement.

Question que je dois examiner en premier

Documents présentés après l'audience

[7] L'appelante a déclaré avoir parlé à deux reprises à une agente ou un agent de Service Canada en juillet ou en août 2021 pour confirmer que ses prestations d'assurance-emploi continueraient une fois qu'elle serait aux études. L'appelante a dit que deux personnes lui ont dit que la demande avait été approuvée et que les prestations d'assurance-emploi avaient été approuvées pendant ses études.

[8] Après l'audience, j'ai demandé à la Commission de fournir les documents qu'elle avait sur ces deux conversations. La Commission a répondu qu'elle n'avait aucun document.

[9] Je remarque que le personnel de Service Canada ne consigne pas toutes les conversations avec les parties prestataires. Je remarque également que l'absence de registre d'une conversation avec une agente ou un agent de Service Canada ne signifie pas que la conversation n'a pas eu lieu.

Question en litige

[10] L'appelante était-elle disponible pour travailler à partir du 7 septembre 2021 pendant qu'elle était aux études et suivait une formation?

Analyse

[11] Deux articles de loi différents exigent que les parties prestataires démontrent leur disponibilité pour travailler.

[12] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la Commission peut demander à une partie prestataire de prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable³. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables⁴ ».

[13] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible pour le faire », mais incapable de trouver un emploi convenable⁵. La jurisprudence (les décisions que les tribunaux ont rendues) énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁶.

[14] La Commission a établi que l'appelante était inadmissible aux prestations selon ces deux articles de loi. La Commission dit donc que l'appelante doit remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[15] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui sont aux études et qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁷. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les étudiantes et les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'ils sont aux études et suivent une formation à temps plein.

[16] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vérifierai si elle était disponible selon les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

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

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

⁵ Voir 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.

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

[17] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein.

– L'appelante était étudiante à temps plein

[18] L'appelante a déclaré avoir été mise à pied lorsqu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. Elle a présenté une demande pour suivre un programme de soins infirmiers auxiliaires, qui a été acceptée, mais qui n'avait pas encore commencé lorsqu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. La demande de prestations d'assurance-emploi de l'appelante, remplie le 21 juillet 2021, montre qu'elle étudiait à temps plein et suivait une formation à partir du 7 septembre 2021. Je ne vois aucune preuve du contraire, j'accepte donc cela comme un fait. Par conséquent, la présomption s'applique à elle à compter du 7 septembre 2021.

[19] 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'on peut montrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas à l'appelante.

[20] L'appelante peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études et en suivant une formation⁸. Sinon, elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas⁹.

– L'appelante a réfuté la présomption

[21] L'appelante a réfuté la présomption. Voici les motifs de ma conclusion.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[22] L'appelante a travaillé pendant ses études. En 2019, elle a travaillé pendant son secondaire et lorsqu'elle a fréquenté l'université durant le trimestre d'automne 2019. Pendant ses études universitaires, elle suivait quatre cours et travaillait 20 heures par semaine. Elle travaillait l'après-midi, le soir et la fin de semaine. L'appelante était inscrite à un cours d'assistants de laboratoire médical de septembre 2020 à juin 2021. Elle n'a pas travaillé pendant ce programme parce qu'elle a dû déménager pour poursuivre ses études.

[23] Après avoir terminé son programme d'assistants de laboratoire médical, l'appelante a dû attendre d'obtenir un permis d'un organisme national de réglementation professionnelle pour travailler comme assistante de laboratoire médical. L'appelante a obtenu un emploi d'ouvrière et de peintre. Elle travaillait le soir et la fin de semaine. Pendant qu'elle attendait d'obtenir son permis, elle a également postulé un emploi d'assistante de laboratoire médical dans un hôpital. Elle a été acceptée dans le programme de soins infirmiers auxiliaires avant d'être embauchée pour travailler comme assistante de laboratoire médical occasionnelle sur appel. Elle a commencé cet emploi avant d'entreprendre le programme de soins infirmiers auxiliaires.

[24] L'hôpital où l'appelante travaillait et l'école où elle suivait le programme de soins infirmiers auxiliaires sont situés dans la même ville.

[25] L'appelante a déclaré que l'hôpital lui a donné une liste de quarts de travail à effectuer. Il s'agissait de quarts de jours, de soirs et de fin de semaine. Ses quarts de travail étaient de 7 h à 15 h ou, à l'occasion, en soirée. Elle a demandé une formation pour le quart de 16 h à minuit, mais on lui a refusé cette formation. L'appelante a déclaré qu'on lui a offert les soirs et que cela lui permettait de travailler en dehors de son horaire de cours. Elle est membre d'un syndicat dans le cadre de son emploi d'assistante de laboratoire médical; elle accumule de l'ancienneté et elle est appelée au travail en raison de son ancienneté. À titre d'employée occasionnelle sur appel, elle peut travailler à temps plein pendant les mois d'été, ce qui lui permet d'assurer la relève quand des membres du personnel prennent des vacances.

[26] L'appelante a déclaré qu'elle travaillait le soir et la fin de semaine dans le cadre de son emploi occasionnel sur appel d'assistante de laboratoire médical du 28 juin 2021 au 9 juillet 2021. L'emploi qu'elle a occupé du 24 février 2020 au 28 août 2020 pendant qu'elle était à l'école secondaire l'amenait aussi à travailler les soirs, la fin de semaine et pendant les mois d'été.

[27] Selon la Commission, l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption parce qu'elle n'a pas démontré le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un poste convenable serait offert. La Commission affirme que l'appelante n'a fait aucun effort pour trouver un emploi à temps plein pendant ses études et qu'elle a aussi établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail à temps plein. La Commission affirme que l'appelante n'était pas disposée à abandonner son cours pour accepter un emploi à temps plein. La Commission a aussi indiqué que si l'appelante n'était pas aux études, elle pourrait avoir un horaire de travail à temps plein chez son employeur.

[28] Je ne suis pas d'accord avec la Commission pour dire 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. L'obligation de l'appelante consistait à démontrer qu'elle était disponible pour travailler conformément à ses antécédents de travail¹⁰.

[29] Dans le cas présent, avant de demander des prestations d'assurance-emploi, l'appelante travaillait le soir et la fin de semaine pendant ses études. Elle travaillait aussi les soirs et la fin de semaine pendant les mois d'été. Avant de commencer le programme de soins infirmiers auxiliaire le 7 septembre 2021, l'appelante travaillait comme assistante de laboratoire médical occasionnelle sur appel le soir et la fin de semaine. L'appelante a continué à travailler les soirs et la fin de semaine après avoir commencé sa formation le 7 septembre 2021.

¹⁰ Même si je ne suis pas liée par les décisions de la division d'appel du Tribunal, je suis convaincue par le raisonnement de la décision *JD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438. Selon cette décision, en cas d'habitudes de travail à temps partiel, le fait de chercher seulement du travail à temps partiel ne restreint pas indûment la disponibilité.

[30] 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 tout en poursuivant des études à temps plein ou qu'il existe des circonstances exceptionnelles. L'appelante a l'habitude de travailler à temps partiel tout en étant aux études à temps plein. Avant de s'inscrire au programme de soins infirmiers auxiliaires, elle a cherché un emploi dans son domaine d'études. Elle a réussi à obtenir un emploi occasionnel sur appel pendant les mois d'été, qui s'est poursuivi lorsqu'elle a commencé le programme de soins infirmiers auxiliaires. Son employeur a établi pour elle des quarts de travail les jours et les soirs. Le fait que l'employeur ne lui ait pas offert de travailler à temps plein n'est pas déterminant dans ce dossier. La preuve montre que l'employeur a par la suite commencé à offrir des quarts de travail à l'appelante la fin de semaine. Ces habitudes de travail sont conformes aux habitudes de travail de l'appelante avant sa participation au programme de soins infirmiers auxiliaires. Compte tenu de ces éléments de preuve, je conclus que l'appelante a réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler en raison de ses études à temps plein.

[31] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore dit en quoi la présomption et les articles de loi traitant de la disponibilité sont liés les uns aux autres.

[32] Comme cela n'est pas clair, je vais passer à l'examen des articles de la loi qui traitent de la disponibilité, même si j'ai déjà conclu que l'appelante n'est pas présumée non disponible à compter du 7 septembre 2021.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[33] En examinant la preuve au dossier d'appel, je n'ai vu aucune demande de la Commission à l'appelante pour prouver qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable ni aucune affirmation de la Commission, selon laquelle si elle l'avait demandé à l'appelante, la preuve fournie était insuffisante.

[34] Je remarque que la Commission n'a présenté aucune observation sur la façon dont l'appelante a omis de lui prouver qu'elle 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*.

[35] Étant donné l'absence de preuve montrant 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 sur l'assurance-emploi*, je conclus que la Commission n'a pas déclaré l'appelante 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.

[36] Je vais seulement vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire au titre de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[37] Comme je l'ai mentionné plus haut, je dois seulement vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹¹. La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes¹² :

- a) Elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui 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 ses chances de retourner travailler.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² 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 ces trois éléments en langage clair.

[38] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite de l'appelante¹³.

– **Vouloir retourner travailler**

[39] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Elle a déclaré qu'elle travaillait à temps partiel pendant ses études secondaires et universitaires. Pendant qu'elle attendait d'obtenir son permis d'assistante de laboratoire médical, elle a présenté une demande et obtenu un emploi d'été. Une fois qu'elle a obtenu son permis d'assistante de laboratoire médical, elle a postulé et obtenu un emploi occasionnel d'assistante de laboratoire médical dans un hôpital. Elle a continué à travailler occasionnellement à l'hôpital pendant qu'elle suivait le programme de soins infirmiers auxiliaires. Cet élément de preuve m'indique que l'appelante voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.

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

[40] L'appelante a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[41] Il y a une liste d'activités de recherche d'emploi à examiner pour décider de la disponibilité au titre d'un autre article de loi¹⁴. Cet autre article ne s'applique pas à l'appel de l'appelante. Cependant, je choisis d'examiner cette liste pour m'aider à décider si l'appelante a fait des démarches pour trouver un emploi convenable¹⁵.

[42] La liste des activités de recherche d'emploi comprend neuf activités. En voici quelques-unes : la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre d'accompagnement, le réseautage, la communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi et la participation à des entrevues¹⁶.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ Voir l'article 9.001 du Règlement sur l'assurance-emploi.

¹⁶ Voir l'article 9.001 du Règlement sur l'assurance-emploi.

[43] Selon la jurisprudence, lorsqu'une partie prestataire a de bonnes raisons de croire qu'elle sera rappelée au travail, elle a droit à une période raisonnable pour considérer la promesse de rappel au travail comme le moyen le plus probable d'obtenir un emploi¹⁷.

[44] L'appelante a déclaré avoir communiqué avec son ancien employeur (à partir de 2020) pour voir si l'on embauchait du personnel. Elle a fait du réseautage avec des gens de sa collectivité au sujet des possibilités d'emploi. Elle a répondu à un courriel de l'employeur de son hôpital qui cherchait des personnes qui travailleraient des heures supplémentaires. Pendant l'été 2022, elle a également travaillé comme aide aux soins de santé à l'hôpital.

[45] L'appelante a déclaré qu'elle était membre d'un syndicat dans le cadre de son emploi d'assistante de laboratoire médical et que ses quarts de travail étaient attribués en fonction de l'ancienneté. Elle voulait travailler de 16 h à minuit, mais son employeur a refusé. Son employeur lui offrait plutôt des journées, des soirs et des fins de semaine. Elle a également pu obtenir un emploi à temps plein pendant les mois d'été à assurer la relève des membres du personnel en vacances. L'appelante a fourni au Tribunal des messages textes qu'elle a échangés avec son employeur. Dans certains textos, l'employeur offre divers quarts de travail et dans certains autres, l'appelante l'avise de sa disponibilité.

[46] J'estime que la meilleure chance pour l'appelante de trouver un emploi convenable était de continuer à être disponible pour son poste d'assistante de laboratoire médical sur appel, à l'hôpital. Son employeur avait les moyens de communiquer avec elle pour le travail. Comme je l'ai mentionné plus tôt, le fait qu'on ne lui ait pas offert un horaire à temps plein pendant qu'elle était à l'école n'est pas déterminant. Je suis d'avis que les démarches de l'appelante pour trouver du travail auprès de son ancien employeur et dans sa communauté, combinées à son poste sur

¹⁷ 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.

appel basé sur l'ancienneté, démontrent qu'elle a fait des démarches pour se trouver un emploi convenable.

[47] Par conséquent, j'estime que l'appelante a fait des démarches suffisantes pour se trouver un emploi et qu'elle a satisfait aux exigences de ce deuxième élément.

– **Limitation induite des chances de retourner travailler**

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

[49] L'appelante travaillait à temps partiel pendant qu'elle était aux études secondaires, qu'elle fréquentait l'université et qu'elle suivait le programme de soins infirmiers auxiliaires. Elle a également travaillé pendant les mois d'été. Elle a été embauchée comme employée occasionnelle à l'hôpital à titre d'assistante de laboratoire médical et a occupé cet emploi pendant qu'elle suivait le programme de soins infirmiers auxiliaires. Elle utilisait sa propre voiture ou faisait du covoiturage pour se rendre au travail. Elle était prête à conduire 45 minutes pour se rendre au travail, car c'est la distance qui séparait l'hôpital de son lieu de résidence. Elle a obtenu un diplôme collégial d'assistante de laboratoire médical. Elle a cherché et obtenu un emploi correspondant à son domaine d'études. L'appelante a reçu le taux prévu par la convention collective lorsqu'elle travaillait comme assistante de laboratoire médical. Elle a dit que même si elle veut travailler dans son domaine, elle accepterait un emploi ailleurs. Il n'y a aucun emploi que l'appelante ne pouvait occuper en raison de ses convictions morales ou de ses croyances religieuses. L'appelante a occupé un emploi occasionnel sur appel pendant qu'elle suivait le programme de soins infirmiers auxiliaires, ce qui concorde avec ses antécédents de travail. Cet élément de preuve indique que le programme d'études que l'appelante a commencé le 7 septembre 2021 ne limitait pas ses chances de retourner travailler.

[50] Par conséquent, j'estime que l'appelante n'a pas établi de condition personnelle quant aux heures qu'elle voulait travailler et qu'elle pouvait travailler, ce qui aurait pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

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

[51] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je suis d'avis que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Autres questions

– **Devenir inadmissible après le versement des prestations**

[52] L'appelante a déclaré avoir été honnête lorsqu'elle a rempli sa demande de prestations d'assurance-emploi en juillet 2021. Elle a communiqué avec Service Canada à deux reprises en juillet et en août 2021 pour confirmer que ses prestations continueraient une fois qu'elle aurait commencé le programme d'assurance-emploi. Un agent lui a dit que oui, ses prestations continueraient pendant ses études.

[53] L'appelante a déclaré avoir demandé des prestations d'assurance-emploi en 2022 parce que ses heures de travail avaient été réduites. Elle a dit que lorsqu'elle a présenté sa demande en 2022, la personne employée par Service Canada avait tenu à examiner ses prestations de l'année précédente parce qu'elle a indiqué dans la demande de 2022 qu'elle suivait un programme de formation de septembre 2021 à avril 2023.

[54] Le dossier d'appel montre que le 23 novembre 2022, une agente de Service Canada a dit à l'appelante qu'elle examinerait sa période de formation de septembre 2021 à avril 2023. L'agente a dit que l'examen était nécessaire parce que l'appelante a rempli un questionnaire de formation le 26 septembre 2022. Cela signifie que l'agente a procédé à une évaluation rétroactive de la période de prestations antérieure de l'appelante (en 2021 et 2022) et à une évaluation de la période de prestations actuelle de l'appelante (en 2022 et 2023) en même temps.

[55] La loi prévoit que la Commission peut réexaminer une demande de prestations et vérifier l'admissibilité d'une partie prestataire aux prestations qui lui ont déjà été

versées¹⁸. Si une personne a reçu des prestations auxquelles elle n'était pas admissible, la Commission peut lui demander de les rembourser¹⁹.

[56] Je remarque qu'en réponse à la pandémie de COVID-19, le législateur a apporté un certain nombre de modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi²⁰. Ces mesures temporaires s'appliquent aux périodes de prestations commençant durant la période allant du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021. La période de prestations d'assurance-emploi de l'appelante a commencé le 18 juillet 2021; ces mesures temporaires s'appliquent donc à elle.

[57] Il y a deux mesures temporaires qui s'appliquent aux personnes qui étudient sans avoir été dirigées vers leur cours, leur programme d'instruction ou leur formation²¹.

[58] La première mesure prévoit qu'une partie prestataire qui suit une formation vers laquelle elle n'a pas été dirigée n'est pas admissible au versement des prestations d'assurance-emploi pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut pas prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible pour travailler²².

[59] Selon la deuxième mesure, la Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, que la partie prestataire qui étudie sans avoir été dirigée vers sa formation est admissible à ces prestations en exigeant la preuve qu'elle était capable de travailler et disponible pour travailler pour tout jour ouvrable de sa période de prestations²³.

[60] Même s'il aurait été préférable que la décision sur l'admissibilité soit rendue une fois que l'appelante a parlé au personnel de Service Canada en juillet et en août 2021 pour confirmer que ses prestations d'assurance-emploi se poursuivraient au début du

¹⁸ Voir l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Habituellement, la Commission a 36 mois pour examiner de nouveau ses décisions.

¹⁹ Voir l'article 52(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Voir l'article 153.5 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²¹ Selon l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, on considère que les parties prestataires sont disponibles pour travailler si la Commission ou une autorité désignée les dirige vers leur formation.

²² Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir l'article 153.161(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

programme de soins infirmiers auxiliaires, 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

[61] L'appelante a réfuté la présomption voulant qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle était aux études à temps plein.

[62] L'appelante a satisfait aux critères des trois facteurs, ce qui démontre qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que l'appelante n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 7 septembre 2021. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

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

Raelene R. Thomas
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi