



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AS*, 2024 TSS 1366

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Nikkia Janssen  
**Partie intimée :** A. S.

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 1er août 2024 (GE-24-2311)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 30 octobre 2024  
**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelante  
Intimée  
**Date de la décision :** Le 7 octobre 2024  
**Numéro de dossier :** AD-24-551

## Décision

- [1] J'accueille l'appel de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.
- [2] La division générale a fait des erreurs de droit. J'ai corrigé les erreurs en annulant sa décision et en tranchant les deux questions d'exclusion.
- [3] A. S. a quitté volontairement son emploi sans justification à deux reprises. Elle est donc exclue du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 22 novembre 2020, puis du 27 août 2021. Par conséquent, elle a une dette à rembourser pour toutes les prestations que la Commission lui a versées (c'est ce qu'on appelle un trop-payé).
- [4] La semaine du 25 juillet 2021, la prestataire a gagné 313 \$. La Commission peut maintenant utiliser cette somme pour calculer le montant exact du trop-payé.

## Aperçu

- [5] A. S. est la prestataire.
- [6] En août 2020, elle a cessé de travailler dans un établissement de soins de longue durée (employeur). En septembre 2020, elle a repris ses études à temps plein. Elle suivait un programme de formation en soins infirmiers. En novembre 2020, elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.
- [7] La Commission lui a versé des prestations à compter de la semaine du 29 novembre 2020.
- [8] L'été suivant, la prestataire a travaillé pour l'employeur de la semaine du 2 mai 2021 à celle du 22 août 2021. Elle a ensuite cessé de travailler. De septembre 2021 à mai 2022, elle a repris son programme de formation en soins infirmiers à temps plein.
- [9] Après un certain temps, la Commission a révisé sa demande de prestations. Elle a rendu cinq décisions. En conséquence, toutes les prestations qu'elle avait versées à

la prestataire constituait maintenant un trop-payé. La Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations à deux reprises parce qu'elle avait quitté son emploi sans justification en 2020 et en 2021. La Commission a aussi déclaré la prestataire non admissible parce qu'elle n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études à temps plein. Enfin, la Commission a décidé que la prestataire n'avait pas déclaré sa rémunération comme elle devait le faire. Elle a donc réparti les [sommes] exactes sur les semaines de sa période de prestations. Au bout du compte, la Commission a fait parvenir un avis de dette de 14 726 \$ à la prestataire.

[10] La prestataire a demandé à la Commission de réviser son dossier. La Commission a maintenu ses décisions, sauf celle sur la pénalité découlant d'une fausse déclaration, qu'elle a annulée. La prestataire a donc fait appel à la division générale.

[11] La division générale a accueilli l'appel de la prestataire et annulé sa dette.

[12] J'ai donné à la Commission la permission de faire appel. Elle soutient que la division générale a fait sept erreurs de droit, deux erreurs de fait importantes et une erreur de compétence. De son côté, la prestataire dit que la division générale n'a fait aucune erreur.

## **Questions en litige**

[13] Je vais régler quatre questions.

- La division générale a-t-elle fait une erreur de droit?
- A-t-elle commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait l'habitude de travailler pendant qu'elle étudiait à temps plein?
- La prestataire a-t-elle quitté volontairement son emploi sans justification en août 2020 et en août 2021 quand elle est retournée suivre son programme de formation en soins infirmiers?
- Quel est le montant exact de la rémunération reçue par la prestataire pour la semaine du 25 juillet 2021?

## Les erreurs de la division générale

[14] Le rôle de la division d'appel est différent de celui de la division générale. La loi me permet d'intervenir et de corriger une erreur faite par la division générale quand une partie peut démontrer que la procédure de la division générale était injuste ou que la division générale a fait une erreur de droit, une erreur de compétence ou une erreur de fait importante<sup>1</sup>.

[15] Si je conclus que la division générale n'a pas fait d'erreur, je dois rejeter l'appel de la Commission.

### La division générale a fait des erreurs de droit

#### – La division générale n'a pas utilisé la décision *Peace* pour voir si la prestataire avait quitté son emploi de façon volontaire

[16] Dans les appels où il est question de départ volontaire au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la division générale doit décider deux choses<sup>2</sup> :

- La personne avait-elle la possibilité de faire un choix et a-t-elle choisi de quitter son emploi<sup>3</sup>?
- Si oui, a-t-elle démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi étant donné les circonstances entourant son départ<sup>4</sup>?

[17] La prestataire a cessé de travailler pour le même employeur à deux reprises pendant sa période de prestations. Les deux fois, elle est retournée aux études à temps plein pour suivre son programme de formation en soins infirmiers.

---

<sup>1</sup> C'est ce qu'on appelle les « moyens d'appel » à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. J'utiliserai plutôt le mot « erreurs ». L'article 59(1) de la *Loi* donne à la division d'appel le pouvoir de corriger les erreurs de la division générale.

<sup>2</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 90.

<sup>3</sup> Voir le paragraphe 15 de la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

<sup>4</sup> Selon l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44, la décision *Canada (Procureur général) c Thompson*, 2007 CAF 391, la décision *Canada (Procureur général) c Furey*, A-819-95 (CAF) et la décision *Tanguay c Commission d'assurance-chômage*, A-1458-84 (CAF).

[18] La division générale a constaté que la Commission avait exclu la prestataire du bénéfice des prestations parce qu'elle avait volontairement quitté son emploi sans justification à deux reprises : le 17 août 2020 et le 27 août 2021<sup>5</sup>. Elle a ensuite conclu que la prestataire n'avait pas démissionné de son emploi avant le 10 mai 2022<sup>6</sup>.

[19] Selon la Commission, la division générale a commis une erreur de fait importante. Elle a ignoré la preuve montrant que la prestataire n'avait pas travaillé du 27 août 2021 au 10 mai 2022, soit jusqu'au jour où elle a officiellement présenté sa démission<sup>7</sup>. La Commission fait valoir que la prestataire n'avait pas l'intention de travailler pendant cette période même si elle occupait un poste permanent à temps partiel.

[20] La division générale a fait une erreur de droit, car elle n'a pas décidé si la prestataire avait le choix de continuer à travailler. C'est le critère juridique qu'elle devait appliquer. Il provient de la décision *Peace*. Elle a plutôt rendu sa décision en se fondant uniquement sur la preuve concernant la fin légale de la relation d'emploi entre la prestataire et son employeur.

[21] Je suis aussi d'accord avec la Commission sur l'autre point : la division générale a commis une erreur de fait importante. Elle n'a pas tenu compte de la preuve montrant que la prestataire a fait le choix à deux reprises de cesser de travailler pour reprendre ses études à temps plein. Elle a fait cette erreur parce qu'elle n'a pas utilisé le bon critère juridique pour décider si la prestataire avait la possibilité de faire un choix et si elle avait choisi de cesser de travailler.

– **La division générale n'a pas tenu compte de l'article 153.161, mais elle aurait dû le faire**

[22] La division générale fait une erreur de droit si elle n'applique pas un article de la *Loi sur l'assurance-emploi* alors qu'elle aurait dû l'utiliser pour trancher une question de droit.

---

<sup>5</sup> Voir les paragraphes 7, 9 et 40 de la décision de la division générale.

<sup>6</sup> Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

<sup>7</sup> Voir la page AD5-7 du dossier d'appel.

[23] Avant de trancher les quatre questions de droit, la division générale devait décider si la Commission avait respecté la loi lorsqu'elle est revenue en arrière pour réexaminer la demande d'assurance-emploi de la prestataire.

[24] La division générale a appliqué l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a conclu que, selon l'article 52(1), la Commission avait 36 mois pour terminer le nouvel examen de la demande de prestations<sup>8</sup>. Elle a donc décidé que la Commission n'avait pas le pouvoir légal de réexaminer la demande parce qu'elle n'a pas terminé son nouvel examen avant la fin du délai<sup>9</sup>.

[25] La Commission soutient que la division générale a fait une erreur de droit parce qu'elle n'a pas tenu compte de l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je suis d'accord.

[26] Comme la disponibilité pendant les études était en litige, elle aurait aussi dû tenir compte de l'article 153.161 de la *Loi*. Le gouvernement a adopté cet article pendant la pandémie de COVID-19. Il donnait à la Commission le pouvoir de vérifier, à tout moment après le versement des prestations, si une personne qui étudiait était aussi disponible pour travailler.

[27] La division générale a fait une erreur de droit, car elle a appliqué l'article 52(5) au lieu de l'article 153.161 de la *Loi* pour décider que la Commission avait dépassé le délai prévu pour vérifier si la prestataire avait démontré sa disponibilité pour le travail.

– **La division générale a mal compris l'article 52(5) parce qu'elle n'a pas suivi les décisions obligatoires rendues par les cours**

[28] La division générale fait une erreur de droit quand son interprétation d'un article de la *Loi sur l'assurance-emploi* n'est pas la bonne ou si elle ne suit pas une décision de la cour alors qu'elle était obligée de la suivre.

---

<sup>8</sup> Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

<sup>9</sup> Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

[29] Selon l'article 52(5), la Commission peut réexaminer une demande de prestations dans les 72 mois suivant le versement des prestations si elle croit qu'une déclaration fausse ou trompeuse a été faite relativement à la demande.

[30] L'article 38 de la *Loi sur l'assurance-emploi* permet à la Commission d'infliger une pénalité à une personne qui lui a présenté une information ou une déclaration qu'elle **savait** être fausse<sup>10</sup>.

[31] La division générale a décidé que la Commission pouvait revenir seulement 36 mois en arrière pour faire le nouvel examen de la demande de prestations<sup>11</sup>. Son raisonnement était que la Commission avait changé d'avis et annulé la pénalité pour fausses déclarations. Par conséquent, la prestataire n'avait pas fait de déclarations **en sachant** qu'elles étaient fausses. Le délai prolongé de 72 mois ne s'appliquait donc pas.

[32] La Cour d'appel fédérale a décidé que la Commission peut revenir 72 mois en arrière si elle est raisonnablement convaincue de l'existence d'une déclaration fausse ou trompeuse<sup>12</sup>. Il n'est pas nécessaire que la Commission croie que la personne avait l'intention de faire une déclaration fausse ou trompeuse.

[33] Ainsi, la division générale a mal compris l'article 52(5) puisqu'elle n'a pas appliqué les décisions de la Cour d'appel fédérale qu'elle avait l'obligation de suivre. Autrement dit, elle a fait une erreur de droit.

– **La division générale a fait une erreur de droit en s'appuyant sur le *Règlement de l'Ontario 146/20* pour décider que la prestataire avait prouvé qu'elle était disponible, mais incapable de trouver un emploi convenable**

[34] Les personnes qui veulent recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi doivent démontrer qu'elles sont disponibles pour occuper un emploi convenable aux termes de deux articles de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La division générale devait

---

<sup>10</sup> Selon les articles 38(1)(a) à (d) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Voir les paragraphes 24 à 27 de la décision de la division générale.

<sup>12</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Dussault*, 2003 CAF 372 et la décision *Canada (Procureur général) c Langelier*, 2002 CAF 157.

analyser les trois éléments cités dans la décision *Faucher* pour décider si la prestataire était disponible pour occuper un emploi convenable au sens de l'article 18(1)(a). Suivant l'article 50(8), la division générale devait décider si la prestataire avait prouvé qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[35] La prestataire étudiait en soins infirmiers à temps plein. Dans le cadre de son programme, elle devait faire un stage dans un foyer de soins de longue durée. Le *Règlement de l'Ontario 146/20* empêchait les membres du personnel (y compris les stagiaires) de travailler dans plus d'un foyer de soins de longue durée à la fois. Cette restriction a été en vigueur du mois d'avril 2020 jusqu'au 28 mars 2022.

[36] Devant la division générale, la prestataire a soutenu que son programme de formation en soins infirmiers et le *Règlement de l'Ontario 146/20* n'étaient pas des restrictions personnelles qui limitaient indûment (à tort) sa disponibilité. Elle dit qu'elle était disponible pour travailler. C'est le *Règlement de l'Ontario 146/20* qui lui interdisait de travailler comme préposée aux bénéficiaires, et non son programme de formation en soins infirmiers.

[37] La division générale a regardé quels emplois étaient convenables pour la prestataire pendant ses études. Elle a décidé que la prestataire était incapable de trouver un emploi convenable (comme préposée aux bénéficiaires) à cause du *Règlement de l'Ontario 146/20*<sup>13</sup>.

[38] La division générale a accepté l'argument de la prestataire pour le troisième élément prévu dans la décision *Faucher* :

Je considère que les études de l'appelante n'ont pas limité ses chances de retourner travailler. C'est le *Règlement de l'Ontario 146/20* qui lui a imposé une limite et l'a empêchée de travailler pendant ses études. Ce ne sont pas ses études qui ont limité sa disponibilité pour le travail<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Voir le paragraphe 73 de la décision de la division générale.

<sup>14</sup> Voir le paragraphe 92 de la décision de la division générale.

[39] La division générale a aussi conclu que la prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Elle a fondé cette conclusion en partie sur le fait que la prestataire était incapable de trouver un emploi convenable en raison du *Règlement de l'Ontario 146/20*.

[40] À la division d'appel, la prestataire s'est dite d'accord avec les conclusions de la division générale<sup>15</sup>. Elle explique que le *Règlement de l'Ontario 146/20* était un obstacle légal qui l'empêchait de travailler comme préposée aux bénéficiaires. Elle ajoute que c'était une circonstance exceptionnelle que la division générale devait prendre en considération pour décider si elle avait renversé la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[41] De son côté, la Commission soutient que la division générale a fait une erreur de droit en utilisant le *Règlement de l'Ontario 146/20* pour justifier sa conclusion voulant que la prestataire ait été disponible pour travailler. La Commission invoque la décision *Leblanc*. Cette décision précise que, pour recevoir des prestations, la personne doit démontrer qu'elle est disponible, et non pas justifier son indisponibilité<sup>16</sup>.

[42] Je suis d'accord avec la Commission.

[43] Deux décisions rendues récemment par la Cour fédérale appuient la position de la Commission<sup>17</sup>. L'une d'elles applique la décision *Leblanc* dans le contexte de la pandémie de COVID-19. D'après ces décisions, la pandémie de COVID-19 ne dispense personne de la responsabilité de chercher du travail et ce n'est pas un facteur à prendre en compte pour l'application du critère de la disponibilité prévu à l'article 18(1)(a).

[44] L'une de ces décisions (*Otoman*) va directement à l'encontre des arguments de la prestataire, c'est-à-dire qu'elle était disponible pendant ses études, mais que le *Règlement* l'a empêchée de travailler. M. Otoman n'était pas vacciné contre la COVID-19. C'était son choix. Il ne pouvait plus travailler comme matelot en raison d'un

---

<sup>15</sup> Voir les pages AD6-4 et AD6-7 du dossier d'appel.

<sup>16</sup> Voir le paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

<sup>17</sup> Voir le paragraphe 16 de la décision *Nikhat c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 372 et les paragraphes 37 et 38 de la décision *Otoman c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1766.

arrêté d'urgence qui rendait la vaccination obligatoire. Il attendait la levée de l'arrêté pour pouvoir reprendre son emploi de matelot. Il a refusé de chercher du travail dans un autre domaine. Voici ce que la Cour fédérale a écrit :

Ainsi, la seule preuve au dossier confirme que M. Otoman n'a pas fait d'efforts pour se chercher du travail pendant la période visée et qu'il attendait la levée de l'arrêté d'urgence. Les questions liées à la vaccination ne sont pas pertinentes en l'instance<sup>18</sup>.

[45] Ces décisions judiciaires montrent que la division générale a fait une erreur de droit lorsqu'elle a utilisé le *Règlement de l'Ontario 146/20* pour décider que la prestataire avait prouvé qu'elle était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable. Le *Règlement de l'Ontario 146/20* était une réponse directe à la pandémie. Il est entré en vigueur en avril 2020. Par la suite, la prestataire a choisi de suivre la troisième année de son programme de formation en soins infirmiers en sachant qu'elle devait quitter son emploi de préposée aux bénéficiaires et qu'elle ne pouvait pas occuper un autre emploi semblable.

### **La division générale a ignoré la preuve montrant que la prestataire n'avait pas l'habitude de travailler régulièrement pendant qu'elle étudiait à temps plein**

[46] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée après avoir ignoré ou mal compris des éléments de preuve pertinents<sup>19</sup> (autrement dit, s'il y a des éléments de preuve qui contredisent carrément ou n'appuient pas une conclusion de fait que la division générale a tirée avant de rendre sa décision).

[47] La division générale a tenu compte de l'historique de travail de la prestataire pendant ses études à temps plein<sup>20</sup>. Elle mentionne un élément de preuve en

---

<sup>18</sup> Voir le paragraphe 43 de la décision *Otoman c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1766.

<sup>19</sup> Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, si la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, il y a un moyen d'appel. Je l'ai présenté en langage clair et simple, d'après les termes qui figurent dans la *Loi* et dans les décisions où la *Loi* est interprétée.

<sup>20</sup> Voir le paragraphe 59 de la décision de la division générale.

particulier : une lettre rédigée par la directrice générale de l'établissement de soins où la prestataire travaillait comme préposée aux bénéficiaires<sup>21</sup>. Elle s'est appuyée en partie sur cette lettre pour conclure que la prestataire avait réfuté la présomption de non-disponibilité.

[48] La division générale n'avait pas à mentionner chaque élément de preuve<sup>22</sup>. Cependant, elle devait montrer qu'elle avait pris en compte les éléments de preuve pertinents qui affaiblissaient sa conclusion<sup>23</sup>.

[49] Selon la Commission, la division générale a ignoré les éléments de preuve montrant que la prestataire n'avait pas l'habitude d'occuper un emploi régulier pendant ses études<sup>24</sup>. La Commission mentionne la demande d'assurance-emploi de la prestataire, les notes prises durant ses conversations téléphoniques avec elle, le témoignage de la prestataire à l'audience de la division générale et ses relevés d'emploi.

[50] Le témoignage de la prestataire contredit la conclusion de la division générale. Elle a dit qu'elle a commencé son programme de formation en soins infirmiers le 5 septembre 2018. Il devait durer quatre ans<sup>25</sup>. Elle a commencé à travailler comme préposée aux bénéficiaires après sa première année d'études. Elle ne se souvenait pas si elle avait travaillé pendant sa deuxième année. Elle a travaillé pendant l'été qui précède sa troisième année. Elle a cessé de travailler au mois d'août, avant le début de ses cours.

[51] J'ai examiné les documents sur lesquels la Commission s'appuie. Ils se rapportent à la question en litige. Et leur contenu contredit la conclusion de la division générale.

---

<sup>21</sup> Voir la page GD2-31.

<sup>22</sup> Voir le paragraphe 46 de la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

<sup>23</sup> Voir le paragraphe 51 de la décision *Lee Villeneuve c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 498.

<sup>24</sup> Voir la page AD5-8.

<sup>25</sup> Écouter l'audience de la division générale à partir de 25 min 30 s jusqu'à 33 min.

[52] Ainsi, la division générale a ignoré les éléments de preuve pertinents qui allaient à l'encontre de sa conclusion voulant que la prestataire ait l'habitude de travailler régulièrement tout en fréquentant l'école à temps plein. Elle a fondé sa décision sur cette conclusion. Elle a donc commis une erreur de fait importante.

## **Corriger l'erreur en rendant la décision**

[53] Je vais corriger l'erreur de la division générale en rendant la décision à sa place. C'est ce que la prestataire m'a demandé de faire.

[54] La Commission m'a plutôt suggéré de renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle la réexamine. Elle dit cela pour deux raisons.

[55] Premièrement, elle dit que la preuve présentée au Tribunal est incomplète. Elle a relevé trois lacunes<sup>26</sup> : l'historique de travail de la prestataire pendant ses études, la raison pour laquelle elle a cessé de travailler pour son employeur la première fois, ce qu'elle a écrit sur sa disponibilité dans les déclarations qu'elle remplissait toutes les deux semaines et sa situation d'emploi du 27 août 2021 au 10 mai 2022.

[56] Deuxièmement, la Commission dit qu'elle s'est trompée en répartissant la rémunération de la prestataire. Pour une des périodes, elle a utilisé le chiffre 373 \$ au lieu de 313 \$. La division générale a confirmé l'erreur, alors lui renvoyer l'affaire est la façon de corriger l'erreur.

[57] Je ne suis pas d'accord avec la Commission.

[58] La chose la plus importante à considérer est la question de savoir si les parties ont eu la possibilité pleine et équitable de présenter leurs arguments. Si la preuve est incomplète ou contradictoire, mais que les parties ont eu cette possibilité, je peux trancher chaque question de droit en me fondant sur la preuve présentée à la division générale et le fardeau de la preuve. Je ne suis pas non plus d'accord puisque je vais examiner seulement trois questions pour trancher l'appel. Selon la Commission, il y a

---

<sup>26</sup> Voir la page AD5-9.

une lacune dans la preuve entourant la question de savoir si la prestataire a choisi de quitter son emploi au mois d'août 2020. Je ne suis pas d'accord.

[59] Je trancherai le présent appel en réglant trois questions en litige :

- La Commission a-t-elle respecté la loi quand elle a réexaminé la demande d'assurance-emploi de la prestataire?
- La prestataire a-t-elle quitté volontairement son employeur sans justification au mois d'août 2020 pour reprendre ses études en soins infirmiers à temps plein?
- La prestataire a-t-elle quitté volontairement son employeur sans justification au mois d'août 2020 [*sic*] pour reprendre ses études en soins infirmiers à temps plein?

[60] Je n'ai pas à décider si la prestataire a réfuté la présomption de non-disponibilité et démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études du 21 novembre 2020 au 30 avril 2021. Ma conclusion sur la première exclusion pour départ volontaire fait qu'une décision sur cette question ne changerait rien à l'issue de l'appel.

### **La Commission a bien utilisé son pouvoir de réexamen**

[61] La Commission doit démontrer qu'elle a agi de façon judiciaire quand elle a décidé de réexaminer la demande de prestations au titre de l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle doit aussi démontrer qu'elle a révisé la demande dans le délai prévu à cet article.

[62] La Commission a agi de façon judiciaire quand elle a décidé de réexaminer la demande de prestations. Elle avait 72 mois pour le faire<sup>27</sup>. Elle a terminé son nouvel

---

<sup>27</sup> Selon l'article 52(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

examen dans les 72 mois après la première semaine où elle a versé des prestations à la prestataire.

– **La Commission a agi de façon judiciaire quand elle a décidé de réexaminer la demande de prestations**

[63] La Commission peut réexaminer une demande de prestations au titre de l'article 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. C'est un pouvoir discrétionnaire. En d'autres termes, elle peut réexaminer une demande – dans le délai prévu par la loi, mais elle n'est pas obligée de le faire.

[64] Lorsque la Commission décide si elle va réexaminer une demande, elle doit agir de façon judiciaire. Autrement dit, elle ne peut pas agir de mauvaise foi, dans un but irrégulier ou de façon discriminatoire et elle ne peut pas prendre en compte un élément non pertinent ni ignorer un élément pertinent<sup>28</sup>.

[65] La loi ne dit pas à la Commission quels éléments prendre en considération. Selon la division d'appel du Tribunal, la Commission doit tenir compte des éléments qui renforcent le caractère définitif (les prestataires doivent pouvoir se fier aux décisions de la Commission) ou l'exactitude (il faut corriger les erreurs et les fausses informations) de la décision<sup>29</sup>. Les éléments mentionnés dans sa politique de révision en font partie<sup>30</sup>. La division d'appel a précisé que la Commission ne doit pas tenir compte des facteurs personnels, comme la capacité de payer des prestataires ou leur niveau de stress.

[66] Si la Commission a agi de façon judiciaire, le Tribunal ne peut pas modifier sa décision de réexaminer ou non une demande de prestations. Si la Commission a agi de façon non judiciaire, le Tribunal peut alors décider de réexaminer ou non la demande de prestations.

[67] La division générale a demandé à la Commission si elle avait agi de façon judiciaire<sup>31</sup>. La Commission a déposé des observations et le rapport de sa décision

---

<sup>28</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Purcell*, A-694-94 (CAF).

<sup>29</sup> Voir les paragraphes 18 à 23 de la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c MA*, 2022 TSS 1018.

<sup>30</sup> Voir la section 17.3.3 (Politique de réexamen) du *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

<sup>31</sup> Voir le document GD7 au dossier d'appel.

fondée sur l'article 52<sup>32</sup>. La Commission affirme avoir compris les répercussions du réexamen rétroactif de la demande de prestations<sup>33</sup>. De plus, elle a donné à toutes les parties intéressées la possibilité de présenter des faits pertinents permettant d'éviter le trop-payé.

[68] J'ai examiné les arguments et les documents que la Commission a déposés pour appuyer le nouvel examen de la demande de prestations. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve montrant que la Commission a agi de mauvaise foi, dans un but irrégulier ou de façon discriminatoire envers la prestataire.

[69] La décision de la Commission était axée sur l'exactitude des décisions rendues pendant la période de prestations et sur la preuve que la prestataire était responsable du trop-payé. La Commission pensait que la prestataire avait fait de nombreuses fausses déclarations à divers moments durant sa période de prestations. Parmi les raisons avancées par la Commission se trouve le fait que la prestataire a reconnu avoir quitté son emploi à deux reprises. La Commission a aussi tenu compte de ce que la prestataire a dit durant l'enquête sur l'effet du *Règlement de l'Ontario 146/20*. La Commission cite sa politique de réexamen.

[70] Après avoir examiné le dossier et la politique de réexamen de la Commission, je juge qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire. Par conséquent, je ne peux pas modifier sa décision sur le nouvel examen de la demande de prestations.

– **La Commission avait 72 mois pour réexaminer la demande de prestations et elle a respecté ce délai**

[71] La Commission peut revenir 72 mois en arrière pour faire le nouvel examen d'une demande de prestations si elle croit qu'elle contient une déclaration fausse ou trompeuse<sup>34</sup>. Il n'est pas nécessaire que la Commission soit convaincue que la

---

<sup>32</sup> Voir le document GD8.

<sup>33</sup> Voir la page GD8-3.

<sup>34</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Dussault*, 2003 CAF 372 et la décision *Canada (Procureur général) c Langelier*, 2002 CAF 157.

personne ait fait une telle déclaration de façon intentionnelle ou en toute connaissance de cause.

[72] La Commission dit croire que la prestataire a fait des déclarations trompeuses au sujet de ses revenus durant la période où elle travaillait et recevait des prestations d'assurance-emploi<sup>35</sup>. La Commission ajoute que la prestataire n'a pas déclaré avoir volontairement quitté son emploi à deux reprises<sup>36</sup>.

[73] La prestataire admet qu'elle n'a pas déclaré sa rémunération exacte dans les déclarations qu'elle remplissait toutes les deux semaines. Elle affirme que les sommes que son employeur a déclarées à la Commission sont exactes.

[74] Ainsi, aux termes de l'article 52(5), la Commission avait 72 mois pour réexaminer la demande de prestations. L'envoi d'un avis de dette est la dernière étape du processus de réexamen<sup>37</sup>.

[75] La Commission a terminé son nouvel examen dans les 72 mois après avoir versé les premières prestations à la prestataire. La Commission a commencé à lui verser les prestations pour la semaine du 22 novembre 2020. Elle lui a envoyé un avis de dette daté du 15 mars 2024. C'était moins de 40 mois après le versement des premières prestations. Par conséquent, le délai dont disposait la Commission pour faire le nouvel examen de toute la période de prestations de la prestataire n'était pas encore écoulé.

## **La prestataire a quitté son emploi de façon volontaire à deux reprises**

### **– La prestataire a choisi de quitter son emploi en août 2020 pour reprendre ses études en soins infirmiers à temps plein**

[76] La prestataire et la division générale ont porté toute leur attention sur la fin légale de la relation d'emploi de la prestataire. Mais ce n'est pas le critère juridique qui permet de décider si une personne a quitté son emploi de façon volontaire. J'ai expliqué le

---

<sup>35</sup> Voir les documents GD4 et GD8 au dossier d'appel.

<sup>36</sup> Voir les documents GD4 et GD8.

<sup>37</sup> Voir la décision *Canada (Attorney General) v Laforest*, 1988 CanLII 5629 (FCA) [en anglais seulement] et la décision *Brière c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 1988 CanLII 9339 (CAF).

critère plus haut : il faut voir si la personne avait le choix de rester ou de quitter son emploi et regarder si elle a choisi de partir.

[77] D'après la preuve au dossier, je constate que la prestataire a pu faire un choix et qu'elle a choisi de quitter son emploi. Autrement dit, elle a quitté son emploi de façon volontaire. Son dernier jour de travail était le 17 août 2020.

[78] La prestataire aurait pu continuer à travailler pour son employeur, mais elle a choisi de ne pas le faire. Elle a quitté son emploi pour aller suivre la troisième année de son programme de formation en soins infirmiers. Ce programme comprenait l'obligation de faire un stage clinique non rémunéré. Elle savait qu'en raison du *Règlement de l'Ontario 146/20*, elle devrait quitter l'emploi qu'elle occupait alors auprès de son employeur pour faire son stage. Et c'est ce qu'elle a fait. Autrement dit, elle s'est placée en situation de chômage.

[79] J'accorde beaucoup d'importance aux éléments de preuve qui datent à peu près du moment où la prestataire a quitté son emploi. J'accorde aussi une grande importance à ce qu'elle a dit dans un premier temps à la Commission. Son relevé d'emploi indique qu'elle a démissionné (code E : départ volontaire) pour reprendre ses études<sup>38</sup>. Les notes de la Commission indiquent que la prestataire était d'accord avec ce que son employeur a écrit sur son relevé d'emploi<sup>39</sup>. La prestataire a ajouté qu'elle allait revenir travailler pour l'employeur l'été suivant. Elle a écrit la même chose dans sa demande d'assurance-emploi<sup>40</sup>. L'idée de reprendre son emploi appuie ma conclusion selon laquelle elle a quitté son employeur. Je comprends qu'elle avait le choix de partir, puis de revenir. Dans les circonstances, c'est elle qui a pris ces décisions parce que son employeur voulait qu'elle revienne au travail.

[80] Je préfère ces éléments de preuve à la lettre de démission de la prestataire, qui est datée du 5 mai 2022, et à l'autre preuve présentée par la prestataire, qui dit que son employeur était censé lui donner un congé<sup>41</sup>. Aucun des éléments de preuve ne me

---

<sup>38</sup> Voir la page GD3-22.

<sup>39</sup> Voir la page GD3-42.

<sup>40</sup> Voir les pages GD3-7 et GD3-42.

<sup>41</sup> Voir les pages GD3-53, GD3-58 et GD3-60.

permet de croire qu'en août 2021, elle n'avait d'autre choix que de quitter son emploi. C'est elle qui a décidé de reprendre ses études.

[81] J'accorde peu d'importance aux trois lettres rédigées par la directrice générale de l'employeur<sup>42</sup>. Elles datent de près de quatre ans après le premier départ de la prestataire pour son retour aux études. Chaque lettre semble avoir été écrite pour appuyer directement les arguments présentés par la prestataire dans son appel. Rien ne prouve que l'employeur devait placer la prestataire en congé temporaire. L'employeur n'a pas non plus produit d'élément de preuve qui montre que c'est ce qu'il a fait.

[82] Ce n'est pas ce que le *Règlement de l'Ontario 146/20* demandait à l'employeur de faire à ce moment-là. La prestataire n'avait pas commencé son stage dans un établissement de soins de santé. C'est la prestataire qui a choisi de quitter son emploi pour reprendre ses études. Le fait que son employeur ait respecté le *Règlement de l'Ontario 146/20* n'est pas la raison pour laquelle la prestataire s'est retrouvée au chômage en août 2020.

[83] Les lettres de la directrice générale contredisent ce que la spécialiste de l'administration de la paie, qui travaille pour l'employeur, a dit à la Commission pendant son enquête<sup>43</sup>. Je préfère la preuve provenant de la spécialiste. Elle est précise, détaillée, factuelle et tirée des dossiers. À propos du mois d'août 2020, la spécialiste a dit que la prestataire avait repris ses études et qu'elle reviendrait à la fin de l'année scolaire si l'employeur voulait la reprendre. Aucune date de retour au travail n'était prévue. La prestataire avait donné son avis de départ de vive voix. Elle avait aussi mentionné l'école, alors l'employeur a commencé à lui verser ses indemnités de vacances et toute autre somme qui lui était due. En septembre 2021, après son départ, la prestataire a reçu de l'argent pour les vacances non utilisées : [traduction] « Elle a travaillé le 27 août 2021, puis nous n'avons plus eu de ses nouvelles. Nous avons

---

<sup>42</sup> Voir les pages GD2-22, GD2-28 et GD2-31.

<sup>43</sup> Voir la page GD3-29.

essayé de la contacter, mais elle n'a jamais rappelé, alors nous avons supposé qu'elle avait commencé un nouvel emploi sans nous le dire<sup>44</sup>. »

[84] La Cour d'appel fédérale a décidé que le fait de quitter volontairement un emploi pour aller à l'école n'est pas une justification au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>45</sup>. Autrement dit, ce n'est pas une raison acceptable selon la loi.

[85] Ainsi, la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi au mois d'août 2020. Elle est donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 22 novembre 2020. Cette date est établie en fonction de la date où elle a fait sa demande de prestations. De plus, les heures de travail qu'elle a accumulées dans le cadre de cet emploi ne comptent pas pour l'établissement de sa période de prestations.

– **La prestataire a choisi de quitter son emploi au mois d'août 2021 pour reprendre ses études en soins infirmiers à temps plein**

[86] La prestataire a dit à la Commission qu'elle avait quitté son emploi le 27 août 2021 pour commencer la troisième année de son programme de formation en soins infirmiers<sup>46</sup>. Elle devait faire un stage en soins infirmiers à l'hôpital. En raison du *Règlement de l'Ontario 146/20*, elle ne pouvait pas travailler pour son employeur pendant son stage.

[87] Je n'ai aucune raison de douter de cet élément de preuve. Plus haut, j'ai rejeté la position de la prestataire voulant que son employeur lui ait donné un congé.

[88] En conséquence, je conclus que la prestataire a quitté son emploi de façon volontaire au mois d'août 2021. Elle aurait pu continuer à travailler, mais elle a choisi de quitter son emploi.

[89] Comme elle a quitté son emploi pour reprendre ses études, la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi au mois d'août 2021. Elle est donc exclue du bénéfice

---

<sup>44</sup> Voir la page GD3-30.

<sup>45</sup> Voir, par exemple, la décision *Lakic c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 4, la décision *Canada (Procureur général) c MacLeod*, 2010 CAF 301 et la décision *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133.

<sup>46</sup> Voir la page GD3-42.

des prestations d'assurance-emploi à compter du 27 août 2020. Les heures de travail qu'elle a accumulées dans le cadre de cet emploi ne comptent pas non plus pour l'établissement d'une période de prestations.

[90] La loi est parfois très dure. Mais je suis obligé de l'appliquer. Je ne peux pas la changer.

[91] La prestataire avait de très bonnes raisons de vouloir poursuivre ses études et terminer son programme de formation en soins infirmiers. Elle est maintenant une infirmière autorisée dont les connaissances, les compétences et l'expérience viennent enrichir le système de soins de santé. Malheureusement pour elle, les cours ont rendu des décisions que je dois suivre et elles sont claires : un départ n'est pas fondé ou justifié parce qu'on quitte son emploi pour aller à l'école.

[92] Il est vrai que la pandémie de COVID-19 a contrecarré les plans de la prestataire, qui voulait continuer à travailler et à gagner de l'argent pendant ses études en soins infirmiers. Elle avait besoin de remplacer ces revenus. Mais l'assurance-emploi est réservée aux personnes qui perdent leur emploi sans le vouloir. Sauf pour les personnes qui participent à un programme ou à une formation approuvée par la Commission, l'assurance-emploi n'est pas un programme de bourses d'études qui vient soutenir l'éducation et la formation.

– **Erreur de frappe dans la rémunération du 25 juillet 2021**

[93] J'accepte la preuve voulant que la prestataire a gagné 313 \$ au cours de la semaine du 25 juillet 2021<sup>47</sup>. J'estime qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la Commission a fait une erreur de transcription (de frappe) lorsqu'elle a écrit 373 \$. Aucun des documents originaux ne montre que la somme exacte était 373 \$.

---

<sup>47</sup> Voir les différences dans les revenus de la semaine du 25 juillet 2021 aux pages GD3-26 et GD3-27 comparativement aux pages GD3-31, GD3-150 et GD3-169.

## Conclusion

[94] J'accueille l'appel de la Commission. J'annule donc la décision de la division générale et je la remplace par la mienne.

[95] J'ai décidé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations. En effet, elle a volontairement quitté son emploi sans justification à deux reprises pour retourner suivre son programme de formation en soins infirmiers à temps plein. En conséquence, les prestations que la Commission lui a versées constituent un trop-payé et une dette qu'elle doit rembourser.

[96] J'ai aussi décidé que la rémunération de la prestataire pour la semaine du 25 juillet 2021 était de 313 \$. La Commission peut maintenant utiliser ce montant pour recalculer le trop-payé.

Glenn Betteridge  
Membre de la division d'appel