



Citation : *EM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 498

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

## Décision

**Partie appelante :** E. M.  
**Représentante ou représentant :** Samuel Landry

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (421101) datée du 14 mai 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Normand Morin

**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 22 juillet 2021  
**Personnes présentes à l'audience :** L'appelante  
Le représentant de l'appelante  
**Date de la décision :** Le 31 août 2021  
**Numéro de dossier :** GE-21-1031

## Décision

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021 inclusivement, et durant laquelle elle a suivi une formation<sup>1</sup>. Elle est donc admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour la période en cause et de ce fait, ne devrait pas avoir à rembourser la somme d'argent qui lui est réclamée par la Commission et à laquelle celle-ci réfère dans la décision rendue à son endroit le 14 mai 2021<sup>2</sup>.

## Aperçu

[2] À l'automne 2019, l'appelante entreprend une formation à temps plein à l'Université de Montréal. Il s'agit d'une formation menant à l'obtention d'un baccalauréat en sécurité et études policières. En 2020 et 2021, à sa deuxième année d'études dans ce programme, elle a fait sa session d'automne 2020, du 2 septembre 2020 au 21 décembre 2020<sup>3</sup> et sa session d'hiver 2021, du 7 janvier 2021 au 29 avril 2021<sup>4</sup>.

[3] Du 22 juin 2020 au 6 novembre 2020 inclusivement, l'appelante travaille comme serveuse pour l'employeur X, un établissement de restauration, et cesse de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail<sup>5</sup>. L'appelante précise avoir cessé de travailler étant donné la fermeture de l'établissement en raison de la pandémie de COVID-19<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

<sup>2</sup> Voir les pièces GD3-34 et GD3-35.

<sup>3</sup> Voir les pièces GD3-14, GD3-15, GD3-22 et GD3-31 à GD3-33.

<sup>4</sup> Voir les pièces GD3-19, GD3-20, GD3-22 et GD3-31 à GD3-33.

<sup>5</sup> Voir la pièce GD7-8.

<sup>6</sup> Maladie à coronavirus 2019.

[4] Le 3 novembre 2020, l'appelante présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)<sup>7</sup>. Une période de prestations a été établie à compter du 11 octobre 2020<sup>8</sup>.

[5] Le 22 mars 2021, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) l'informe qu'elle ne peut pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 2 novembre 2020, car elle suit un cours de formation de sa propre initiative et elle n'a pas démontré qu'elle était disponible à travailler<sup>9</sup>.

[6] Le 14 mai 2021, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'informe que la décision rendue à son endroit en date du 22 mars 2021 est maintenue. La Commission lui précise toutefois que c'est pour la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021 que des prestations ne peuvent lui être versées, car elle suivait un cours de formation de sa propre initiative et qu'elle n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler à temps plein<sup>10</sup>. La Commission lui indique aussi qu'elle allait recevoir un avis de dette et que le montant d'argent dû pourrait être déduit de ses prestations futures<sup>11</sup>.

[7] L'appelante soutient qu'elle était disponible à travailler au cours de la période en cause. Elle explique que lorsqu'elle a cessé de travailler, l'employeur lui a dit qu'il allait la rappeler au travail dès la réouverture de son établissement. L'appelante affirme avoir effectué plusieurs recherches d'emploi pendant la période en cause. Elle fait valoir qu'elle a effectué des recherches dans d'autres domaines que celui de la restauration,

---

<sup>7</sup> Voir les pièces GD3-3 à GD3-12.

<sup>8</sup> La période de prestations a d'abord été établie à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 – pièce GD4-1. Dans son argumentation, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* explique que l'appelante a demandé une antidate afin que sa période de prestations puisse débuter le 11 octobre 2020 et que cette demande lui a été accordée – pièce GD4-3.

<sup>9</sup> Voir la pièce GD3-23.

<sup>10</sup> Dans son argumentation, la Commission explique que l'avis de décision du 14 mai 2021 comporte une erreur d'écriture. Elle précise que ce document indique que l'inadmissibilité débute le 2 novembre 2020, alors qu'il devrait se lire comme suit : « Nous ne pouvons pas vous verser de prestations d'assurance-emploi du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021 ». La Commission précise que cette correction s'explique par le fait qu'elle a accordé une antidate à l'appelante afin que sa période de prestations puisse débuter le 11 octobre 2020. La Commission explique qu'en conséquence, l'inadmissibilité au bénéfice des prestations imposée à l'appelante doit être ajustée pour correspondre au nouveau début de la période de prestations – pièce GD4-3.

<sup>11</sup> Voir les pièces GD2-10, GD2-11, GD3-34 et GD3-35.

étant donné la fermeture des restaurants en raison de la COVID-19. L'appelante fait aussi valoir que dans le passé, elle a travaillé tout en étant aux études à temps plein. Le 17 juin 2021, l'appelante conteste la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet de son recours devant le Tribunal.

## Questions en litige

[8] Je dois déterminer si l'appelante démontre qu'elle était disponible à travailler au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021, et durant laquelle elle a suivi une formation<sup>12</sup>.

[9] Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que l'appelante a manifesté le désir ou la volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?
- Est-ce que l'appelante a exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable?
- Est-ce que l'appelante a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail?
- Est-ce qu'en fonction des principes se rapportant aux cas de retour aux études tels, les exigences de présence au cours, le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi, le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières et l'existence de « circonstances exceptionnelles », l'appelante démontre sa disponibilité à travailler?

---

<sup>12</sup> Voir l'article 18(1)a) de la Loi.

[10] Je dois également déterminer si les prestations versées à l'appelante et qui lui sont réclamées par la Commission doivent être remboursées<sup>13</sup>.

## Analyse

### Disponibilité à travailler

[11] Deux articles de la Loi indiquent qu'un prestataire doit démontrer qu'il est disponible à travailler<sup>14</sup>. Les articles en question traitent tous deux de la disponibilité, mais il s'agit de deux inadmissibilités distinctes.

[12] D'une part, un 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, capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>15</sup>.

[13] D'autre part, pour démontrer la disponibilité à travailler, la Commission peut exiger du prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable<sup>16</sup>.

[14] Je précise que dans le présent dossier, je n'analyserai pas l'aspect se rapportant spécifiquement aux exigences pouvant être signifiées par la Commission à un prestataire afin qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable<sup>17</sup>.

[15] À la suite d'une demande du Tribunal, la Commission précise que sa décision porte essentiellement sur l'article 18(1)a) de la Loi<sup>18</sup>. Elle indique aussi que l'analyse en

---

<sup>13</sup> Voir les articles 43, 44 et 52 de la Loi.

<sup>14</sup> Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la Loi.

<sup>15</sup> Voir l'article 18(1)a) de la Loi.

<sup>16</sup> Voir le paragraphe 50(8) de la Loi.

<sup>17</sup> Voir l'article 50(8) de la Loi.

<sup>18</sup> Voir la pièce GD6-1.

vertu de l'article 50(8) de la Loi appuie sa conclusion selon laquelle l'appelante n'est pas disponible au sens de l'article 18 de la Loi<sup>19</sup>.

[16] Je considère que l'inadmissibilité au bénéfice des prestations imposée à l'appelante découle de l'application de l'article 18 de la Loi.

[17] Pour déterminer si un prestataire est disponible à travailler, je dois considérer les critères spécifiques énoncés dans la Loi permettant d'établir si ses démarches pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables<sup>20</sup>. Selon ces critères, les démarches doivent être : 1) soutenues, 2) orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et 3) compatibles avec neuf activités spécifiques qui peuvent être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable<sup>21</sup>. Ces activités sont entre autres, les suivantes : évaluer les possibilités d'emploi, rédiger un curriculum vitae, s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement, communiquer avec des employeurs éventuels et présenter des demandes d'emploi<sup>22</sup>.

[18] Les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : 1) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, 2) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses, 3) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire<sup>23</sup>.

[19] La notion de « disponibilité » n'est pas définie dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) ont établi des critères qui permettent

---

<sup>19</sup> Voir la pièce GD6-1.

<sup>20</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

<sup>21</sup> Voir l'article 9.001 du Règlement.

<sup>22</sup> Voir l'article 9.001 du Règlement.

<sup>23</sup> Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

d'établir la disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi<sup>24</sup>. Ces trois critères sont :

- Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ;
- La manifestation de ce désir par des efforts pour trouver cet emploi convenable ;
- Le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail<sup>25</sup>.

[20] La Cour nous informe aussi qu'une personne qui est aux études à temps plein est présumée ne pas être disponible pour travailler<sup>26</sup>. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que cette personne n'est probablement pas disponible pour travailler lorsque la preuve montre qu'elle suit une formation à temps plein.

[21] La Cour nous indique également que quatre principes se rapportant aux cas de retour aux études peuvent permettre de renverser la présomption de non-disponibilité<sup>27</sup>. Ces principes sont les suivants :

- Les exigences de présence au cours ;
- Le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi ;

---

<sup>24</sup> Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

<sup>25</sup> Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

<sup>26</sup> Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Cyrenne*, 2010 CAF 349.

<sup>27</sup> Ces principes ont été établis ou rappelés par la Cour dans les décisions suivantes : *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Cyrenne*, 2010 CAF 349, *Wang*, 2008 CAF 112, *Gagnon*, 2005 CAF 321, *Rideout*, 2004 CAF 304, *Boland*, 2004 CAF 251, *Loder*, 2004 CAF 18, *Primard*, 2003 CAF 349, *Landry*, A 719-91.

- Le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières ;
- L'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours<sup>28</sup>.

[22] La question de savoir si, oui ou non, une personne qui suit un cours à plein temps est disponible pour travailler est une question de fait qu'il faut régler à la lumière des circonstances particulières à chaque cas, mais en fonction des critères énoncés par la Cour. L'attitude et la conduite du prestataire doivent être prises en considération<sup>29</sup>.

[23] Dans le présent dossier, l'appelante satisfait les critères énoncés plus haut pour démontrer sa disponibilité à travailler au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021. Elle démontre que ses démarches pour trouver un emploi au cours de la période en cause étaient habituelles et raisonnables.

**Question no 1 : Est-ce que l'appelante a manifesté le désir ou la volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?**

[24] L'appelante démontre son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021. Je considère que même si l'appelante a suivi une formation durant cette période, son intention est aussi de continuer d'être sur le marché du travail.

---

<sup>28</sup> Ces principes ont été établis ou rappelés par la Cour dans les décisions suivantes : *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Cyrenne*, 2010 CAF 349, *Wang*, 2008 CAF 112, *Gagnon*, 2005 CAF 321, *Rideout*, 2004 CAF 304, *Boland*, 2004 CAF 251, *Loder*, 2004 CAF 18, *Primard*, 2003 CAF 349, *Landry*, A 719-91.

<sup>29</sup> Voir les décisions rendues par la Cour dans les affaires suivantes : *Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier*, A-474-97.



[25] L'appelante déclare avoir suivi sa formation à temps plein du 2 septembre 2020 au 21 décembre 2020, pour la session d'automne 2020<sup>30</sup>, et du 7 janvier 2021 au 29 avril 2021, pour la session d'hiver 2021<sup>31</sup>.

[26] L'appelante indique être prête et disponible à travailler<sup>32</sup>. Elle souligne qu'elle travaille depuis l'âge de 16 ans et qu'elle a toujours travaillé pendant ses études<sup>33</sup>.

[27] Dans des déclarations faites à la Commission les 16 novembre 2020, 23 janvier 2021 et 19 mars 2021, l'appelante indique être disponible à travailler, mais ne pas pouvoir le faire à temps plein, étant donné qu'elle étudie à temps plein<sup>34</sup>.

[28] Lors de l'audience et dans sa demande de révision, de même que dans ses déclarations du 14 mai 2021 à la Commission, l'appelante affirme être disponible à travailler à temps plein pendant ses études<sup>35</sup>.

[29] Dans sa déclaration du 14 mai 2021 à la Commission, l'appelante précise ne pas avoir pensé à lui avoir donné cette précision auparavant, car elle avait l'habitude d'assister ou de visionner ses cours selon l'horaire de cours établi, mais que depuis la session d'automne 2020 (septembre 2020), ses cours sont enregistrés et elle peut les suivre au moment où elle le désire<sup>36</sup>.

[30] L'appelante explique avoir commencé à travailler pour l'employeur X en mai 2019<sup>37</sup>. Elle travaille généralement de 20 à 30 heures par semaine, mais c'est l'employeur qui détermine le nombre d'heures qu'elle peut effectuer. L'appelante précise que pendant ses études, elle travaille en général de soir, mais également de

---

<sup>30</sup> Voir les pièces GD3-14, GD3-15, GD3-22 et GD3-31 à GD3-33.

<sup>31</sup> Voir les pièces GD3-19, GD3-20, GD3-22 et GD3-31 à GD3-33.

<sup>32</sup> Voir les pièces GD3-21 et GD3-28.

<sup>33</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>34</sup> Voir les pièces GD3-16, GD3-21 et GD3-22.

<sup>35</sup> Voir les pièces GD3-28 et GD3-31 à GD3-33.

<sup>36</sup> Voir les pièces GD3-31 à GD3-33.

<sup>37</sup> Voir la pièce GD3-10.

jour. Elle indique que pendant l'été, elle peut travailler à temps plein et effectuer 50 heures par semaine<sup>38</sup>.

[31] L'appelante indique avoir aussi travaillé à temps partiel au X du 27 août 2019 au 13 mars 2020, durant sa première année d'études à l'université<sup>39</sup>.

[32] Après avoir subi un arrêt de travail chez cet employeur, l'appelante a reçu des prestations dans le cadre de la prestation d'assurance-emploi d'urgence (PAEU)<sup>40</sup> du 15 mars 2020 au 4 juillet 2020<sup>41</sup>.

[33] Le représentant de l'appelante fait valoir que la Commission reconnaît que l'appelante manifeste le souhait de retourner travailler dès que possible<sup>42</sup>.

[34] Je considère qu'à la suite de sa mise à pied survenue le 6 novembre 2020 lorsqu'elle travaillait pour X, l'appelante n'a pas cessé de manifester son désir de se trouver du travail.

[35] J'accepte les explications de l'appelante selon lesquelles elle a d'abord déclaré qu'elle n'était pas disponible à travailler à temps plein pour affirmer par la suite qu'elle l'était, car lors de ses sessions d'automne 2019 et d'hiver 2020, elle devait assister à ses cours ou les visionner selon un horaire établi, mais avait omis de mentionner que cela n'était plus le cas à compter de la session d'automne 2020<sup>43</sup>.

[36] Je n'ai aucune raison de remettre en doute le fait que l'appelante voulait travailler et continuer d'être sur le marché du travail au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021, soit la période au cours de laquelle la Commission lui a imposé une inadmissibilité au bénéfice des prestations.

---

<sup>38</sup> Voir les pièces GD3-31 à GD3-33.

<sup>39</sup> Voir le relevé d'emploi émis par l'employeur X, en date du 7 juillet 2020 – pièce GD7-7. Voir aussi les pièces GD3-31 à GD3-33.

<sup>40</sup> Ce type de prestations est également désigné comme la prestation canadienne d'urgence – PCU.

<sup>41</sup> Voir les pièces GD3-30 à GD3-33.

<sup>42</sup> Voir la pièce GD4-5.

<sup>43</sup> Voir les pièces GD3-31 à GD3-33.

[37] Je souligne que dans son argumentation, la Commission reconnaît que l'appelante a exprimé le désir de retourner sur le marché du travail, car elle s'est dite disposée à travailler pendant ses études<sup>44</sup>.

[38] Je considère que même si l'appelante a choisi de suivre une formation à temps plein, cette situation ne fait pas en sorte de compromettre son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert au cours de la période en cause.

### **Question no 2 : Est-ce que l'appelante a exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour se trouver cet emploi convenable?**

[39] Je considère que l'appelante a manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts pour trouver un emploi convenable au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021.

[40] L'appelante explique avoir discuté avec l'employeur X à l'automne 2020, à la suite de la perte de son emploi, étant donné la situation liée à la COVID-19 et la fermeture des restaurants décrétée par le gouvernement. L'employeur lui a dit qu'il ne pouvait rien lui offrir comme travail puisque tout était fermé (services de restauration et de traiteur). L'appelante explique que l'employeur lui a indiqué que dès que la situation allait changer relativement à la COVID-19 de manière à permettre la réouverture de l'établissement, elle allait pouvoir reprendre son travail. Elle indique qu'elle s'attendait à reprendre le travail pour cet employeur<sup>45</sup>.

[41] L'appelante fait valoir qu'en raison de la pandémie de COVID-19, il est beaucoup plus difficile de trouver un emploi dans son domaine, la restauration<sup>46</sup>. Elle souligne qu'elle habite dans une région ayant été identifiée comme une « zone rouge »<sup>47</sup> en

---

<sup>44</sup> Voir la pièce GD4-5.

<sup>45</sup> Voir les pièces GD3-31 à GD3-33.

<sup>46</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>47</sup> La désignation d'une région comme faisant partie d'une « zone rouge » indique qu'il s'agit d'une région se trouvant au palier d'alerte maximale de COVID-19 (palier 4) et assujettie à l'imposition par le gouvernement du Québec de mesures sanitaires spécifiques (ex. : fermeture de restaurants).

octobre 2020<sup>48</sup>. L'appelante fait valoir que la pandémie de COVID-19 et le fait qu'elle réside dans une « zone rouge » sont des facteurs importants à considérer dans sa recherche d'emploi<sup>49</sup>.

[42] L'appelante explique ne pas avoir mentionné dans ses déclarations du 23 janvier 2021 et du 14 mai 2021 à la Commission<sup>50</sup> toutes les démarches effectuées pour trouver un emploi en indiquant qu'elle n'avait pas fait d'efforts à cet effet, étant donné qu'elle n'avait pas transmis son curriculum vitae aux employeurs potentiels avec lesquels elle a communiqué ou auprès desquels elle a postulé. Elle précise avoir fait une récapitulation de toutes ses démarches pour trouver un emploi et qu'il s'agit de démarches raisonnables.

[43] L'appelante indique avoir effectué les démarches suivantes :

- a) Inscription sur des sites de recherche d'emploi comme *Indeed*, *LinkedIn*, *Emploi-Québec*<sup>51</sup> ;
- b) Inscription à un groupe sur le réseau social *Facebook* concernant des emplois reliés à sa formation<sup>52</sup> ;
- c) Mise à jour de son curriculum vitae ;
- d) Novembre 2020 : Communication avec la clinique d'esthétique X, dont la mère du conjoint de l'appelante est propriétaire, pour occuper un emploi comme réceptionniste ou faire de l'entretien ménager<sup>53</sup> ;

---

<sup>48</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>49</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>50</sup> Voir les pièces GD3-21 et GD3-31 à GD3-33.

<sup>51</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>52</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>53</sup> Voir la lettre de l'employeur X, indiquant que l'appelante a communiqué avec lui en novembre 2020 pour occuper un emploi, mais qu'il n'y avait aucun poste disponible – pièce GD7-4.

- e) Novembre 2020 : Communication avec l'employeur X pour lequel l'appelante a travaillé en 2018<sup>54</sup> ;
- f) Le 11 novembre 2020 : Envoi de son curriculum vitae au *Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière* – CISSS de LX<sup>55</sup> ;
- g) Le 12 novembre 2020 : communication avec l'employeur X, propriété du père du conjoint de l'appelante, pour effectuer du travail de bureau ou faire de l'entretien ménager<sup>56</sup> ;
- h) Vers janvier ou février 2021 : Communication (entretien téléphonique) avec un agent de gestion du CISSS de X pour se renseigner sur les emplois disponibles chez cet employeur. Dans l'établissement hospitalier où elle aurait pu travailler, il n'y avait que des postes d'aide de services sur les étages avec des patients (« postes de terrain »). L'appelante était réticente à aller travailler sur les étages avec les risques de contagion que cela présentait, étant donné qu'il y avait beaucoup de cas de COVID-19 ;
- i) Au début de mars 2021, communication avec l'employeur X pour savoir si l'établissement allait ouvrir bientôt et lui signifier qu'elle était disponible pour reprendre son travail n'importe quand.

[44] L'appelante explique que l'employeur X a communiqué avec elle le 7 avril 2021 pour lui indiquer qu'elle allait reprendre le travail à compter du 15 avril 2021<sup>57</sup>.

L'appelante indique avoir repris le travail à cet endroit le 15 avril 2021 comme prévu, et ce, pendant qu'elle poursuivait ses études.

---

<sup>54</sup> Voir la lettre de l'employeur X, en date du 27 juillet 2021, indiquant que l'appelante a communiqué avec lui à l'hiver 2020, au mois de novembre [2020], pour occuper un emploi. L'employeur indique que son établissement était fermé durant cette période, qu'il ne faisait que des plats pour emporter et que son équipe de travail était déjà complète – pièce GD7-3.

<sup>55</sup> Voir la pièce GD7-6.

<sup>56</sup> Voir la lettre de l'employeur X indiquant que l'appelante a communiqué avec lui le 12 novembre 2020 pour occuper un emploi, mais qu'il n'y avait aucun poste disponible – pièce GD7-2.

<sup>57</sup> Voir la lettre de l'employeur X en date du 7 avril 2021, attestant que l'appelante allait reprendre son travail de serveuse à compter du 15 avril 2021 – pièce GD3-29.

[45] L'appelante explique qu'il n'y a pas beaucoup d'emplois pour étudiant qui sont aussi bien rémunérés que celui qu'elle occupe comme serveuse. Elle précise que sa rémunération varie entre 25,00 \$ et 30,00 \$ l'heure en incluant les pourboires. L'appelante souligne que son emploi de serveuse est suffisamment payant pour défrayer le coût de ses études. Elle explique que malgré les reproches de la Commission à cet effet, elle n'a pas fait de recherches pour travailler dans le domaine du commerce de détail (ex. : travail dans un magasin)<sup>58</sup> parce que le salaire est différent de celui qu'elle peut avoir comme serveuse.

[46] Le représentant fait valoir que même si la Commission soutient que l'appelante a été passive et n'a pas cherché d'emploi<sup>59</sup>, le témoignage de cette dernière indique qu'elle a effectué des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail<sup>60</sup>.

[47] Le représentant fait valoir que l'évaluation des démarches effectuées par l'appelante doit tenir compte du contexte de la pandémie de COVID-19. Il souligne que dans le cas de l'appelante, ses compétences principales sont dans le domaine de la restauration, alors qu'en vertu d'un décret gouvernemental, les restaurants étaient fermés en raison de la COVID-19.

[48] Le représentant explique que l'appelante avait une promesse de la part de l'employeur X qu'elle allait reprendre son emploi. Il indique que l'appelante a fait des démarches auprès de plusieurs employeurs potentiels, utilisé son réseau dans sa famille, s'est inscrite sur des sites de recherches d'emploi et mis à jour son curriculum vitae.

[49] Le représentant explique que les démarches de l'appelante pour trouver un emploi ont été infructueuses en raison de la COVID-19 jusqu'à la réouverture du restaurant où elle travaillait. Il souligne que l'appelante a recommencé à travailler à cet endroit dès que cela a été possible.

---

<sup>58</sup> Voir la pièce GD4-6.

<sup>59</sup> Voir la pièce GD9-2.

<sup>60</sup> Voir l'article 9.001 du Règlement.

[50] Le représentant fait valoir qu'un emploi convenable est un emploi qui présente des conditions relativement similaires ou comparables à l'emploi qu'une personne occupait<sup>61</sup>. Dans le cas de l'appelante, il s'agissait d'un emploi comme serveuse qui lui procure un salaire de 25,00 \$ à 30,00 \$ l'heure. Il souligne que l'emploi occupé par l'appelante était différent d'un emploi dans un établissement hospitalier en présence de cas de COVID-19. Le représentant précise que l'appelante n'a pas poursuivi ses recherches pour travailler dans le milieu hospitalier, étant donné qu'elle jugeait que ce type d'emploi présentait des conditions de travail qui l'inquiétait.

[51] Selon le représentant, le fait que l'appelante n'ait pas été plus loin dans ses démarches pour travailler dans ce domaine se justifie par le fait qu'il ne s'agissait pas d'un emploi convenable pour elle. Il soutient que la même chose peut être dite relativement à la demande de la Commission afin que l'appelante travaille dans le domaine du commerce de détail<sup>62</sup>. Le représentant souligne que travailler dans un commerce au salaire minimum n'est pas comparable au travail de serveuse que l'appelante occupe.

[52] Le représentant fait valoir que l'appelante a tout de même fait des recherches pour travailler dans un autre domaine que la restauration (ex. : réceptionniste), ce qui aurait été moins rémunérateur que l'emploi qu'elle avait comme serveuse. Il souligne que l'appelante a fait plus que ce qui était exigé par la Loi ou le Règlement pour occuper un emploi convenable.

[53] Dans le cas présent, j'estime que l'appelante a effectué des « démarches habituelles et raisonnables » dans la « recherche d'un emploi convenable », soit des démarches soutenues, orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et compatible avec neuf activités spécifiques pouvant être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable<sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup> Voir l'article 6(4)c) de la Loi.

<sup>62</sup> Voir la pièce GD4-6.

<sup>63</sup> Voir l'article 9.001 du Règlement.

[54] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante et les démarches qu'elle a effectuées dans sa recherche d'un emploi convenable, je tiens compte du fait que l'appelante occupe un emploi à temps partiel dans le domaine de la restauration depuis plusieurs années, tout en étant aux études à temps plein. Je considère que son emploi de serveuse constitue son emploi habituel.

[55] Je trouve crédible le témoignage de l'appelante indiquant qu'elle travaille depuis l'âge de 16 ans et qu'elle a toujours travaillé pendant ses études<sup>64</sup>. Son affirmation est d'ailleurs soutenue par des éléments de preuve convaincants démontrant que depuis qu'elle a entrepris ses études universitaires à l'automne 2019, elle a effectué des périodes d'emploi pendant ses sessions d'études<sup>65</sup>.

[56] Bien que l'article 9.002(1) du Règlement décrive les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable<sup>66</sup>, il ne définit pas autrement ou avec plus de précisions l'expression « emploi convenable ».

[57] Je précise qu'en plus de ces critères<sup>67</sup>, la Loi énonce aussi des caractéristiques décrivant ce qui constitue un emploi « non convenable »<sup>68</sup>. Je considère que les critères énoncés dans le Règlement<sup>69</sup> et ces caractéristiques<sup>70</sup> doivent être examinés en concomitance pour être en mesure de déterminer ce qui constitue un emploi convenable, en fonction de la situation d'un prestataire.

[58] Ces caractéristiques indiquent entre autres qu'un emploi non convenable est un emploi d'un genre différent de celui exercé par un prestataire dans le cadre de son

---

<sup>64</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>65</sup> Voir les relevés d'emploi indiquant que l'appelante a travaillé comme serveuse pour l'employeur X du 27 août 2019 au 13 mars 2020 et pour l'employeur X, du 22 juin 2020 au 6 novembre 2020 – pièces GD7-7 et GD7-8.

<sup>66</sup> Ces critères sont les suivants : 1) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail 2) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses 3) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

<sup>67</sup> Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

<sup>68</sup> Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

<sup>69</sup> Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

<sup>70</sup> Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.



occupation ordinaire<sup>71</sup>. L'article 6(4)c) de la Loi précise aussi que cet emploi d'un genre différent, ou non convenable, comporte des conditions moins favorables ou un salaire inférieur à celui qu'un prestataire pouvait raisonnablement s'attendre d'obtenir, en tenant compte des conditions et du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait continué d'occuper son emploi précédent. L'article 6(5) de la Loi élargit le type d'emplois pouvant être convenables puisqu'après un délai raisonnable, les dispositions prévues à l'article 6(4)c) de la Loi cessent de s'appliquer.

[59] En me basant sur les caractéristiques énoncées dans la Loi pour décrire ce qu'est un emploi non convenable<sup>72</sup>, je suis d'avis qu'un emploi convenable représente entre autres, un emploi du même genre (ex. : nature de l'emploi, rémunération et conditions d'emploi) que celui exercé par un prestataire dans le cadre de son occupation ordinaire ou habituelle<sup>73</sup>.

[60] Dans ce contexte, j'estime que le fait que l'appelante occupe un emploi à temps partiel comme serveuse depuis au moins deux ans, pendant qu'elle est aux études à temps plein, représente l'emploi qu'elle exerce dans le cadre de son occupation ordinaire puisqu'il s'agit de son emploi habituel. Il s'agit d'un emploi semblable à celui qu'elle a occupé antérieurement et qu'elle continue d'ailleurs d'occuper pendant qu'elle suit une formation.

[61] La Cour nous informe aussi que la notion d'emploi convenable est en partie définie par rapport à la situation personnelle du prestataire<sup>74</sup>.

[62] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante, je tiens ainsi compte des caractéristiques propres à son cas, selon lesquelles elle travaille à temps partiel tout en étudiant à temps plein.

---

<sup>71</sup> Voir l'article 6(4)c) de la Loi.

<sup>72</sup> Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

<sup>73</sup> Les articles 6(4)b) et 6(4)c) de la version anglaise de la Loi réfèrent à l'expression « *claimant's usual occupation* », ce qui pourrait aussi se traduire par « occupation habituelle d'un prestataire ».

<sup>74</sup> Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Whiffen*, A-1472-92.

[63] Je ne retiens pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante doit démontrer être disposée à accepter tout genre d'horaire de travail, y compris un horaire de travail à temps plein, pour prouver sa disponibilité à travailler<sup>75</sup>. La Commission fait également valoir que l'appelante s'est maintenue volontairement dans une situation de chômage en refusant de travailler à temps plein, ce qui est contraire à la notion de disponibilité<sup>76</sup>.

[64] Sur cet aspect, je souligne que la Loi n'exige pas spécifiquement qu'un prestataire soit disponible pour un travail à temps plein. De plus, l'emploi ordinaire ou habituel de l'appelante est un emploi à temps partiel.

[65] Pour évaluer que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler, je tiens également compte du fait que lorsqu'elle a été mise à pied, le 6 novembre 2020, elle a connu une période d'incertitude quant au moment où elle allait reprendre son travail pour X. Cette période d'incertitude s'explique par la situation liée à la pandémie de COVID-19 et à la fermeture des restaurants pour une période indéterminée décrétée par le gouvernement.

[66] Je suis d'avis qu'il faut prendre en compte la situation inhabituelle et imprévisible à laquelle l'appelante a été confrontée lorsqu'elle a dû cesser de travailler le 6 novembre 2020.

[67] Je considère que la situation créée par la pandémie a fait en sorte que contre sa volonté, l'appelante n'était plus en mesure d'occuper un emploi en restauration. Ses chances de trouver un autre emploi dans un autre établissement de restauration que chez l'employeur X étaient d'ailleurs inexistantes puisque la raison ayant amené la fermeture de ce restaurant s'appliquait à l'ensemble de ces établissements. Je souligne que la démarche faite par l'appelante en novembre 2020 pour trouver un emploi chez

---

<sup>75</sup> Voir les pièces GD4-6 et GD4-7.

<sup>76</sup> Voir la pièce GD4-7.

un autre employeur œuvrant également dans le domaine de la restauration en fait d'ailleurs la démonstration<sup>77</sup>.

[68] Étant donné la situation à laquelle l'appelante a été confrontée en raison de la pandémie de COVID-19, je suis d'avis qu'elle devait pouvoir bénéficier d'un laps de temps pour évaluer dans quelle mesure elle allait pouvoir reprendre son emploi chez l'employeur X avant d'entreprendre des démarches pour travailler dans un autre domaine d'emploi. Tout indique que l'appelante souhaitait continuer de travailler à cet endroit.

[69] J'estime que l'appelante devait ainsi pouvoir se prévaloir d'un « délai raisonnable » avant d'accepter un emploi d'un genre différent de son occupation ordinaire ou habituelle, comme le prévoit la Loi<sup>78</sup>.

[70] J'estime aussi que suivant ses discussions avec l'employeur X lorsqu'elle a été mise à pied et lorsqu'elle a ensuite communiqué avec lui en mars 2021, l'appelante avait toutes les raisons de croire qu'elle serait rappelée au travail par cet employeur dès que la situation le permettrait. Ce qui s'est d'ailleurs produit en avril 2021.

[71] La Cour nous informe aussi qu'un prestataire qui attendait d'être rappelé au travail après avoir été mis à pied, pour une période de trois mois dans ce cas, ne devait pas, surtout pas sans en avoir été informé, se voir imposer une inadmissibilité au bénéfice des prestations du fait qu'il n'était pas disponible pour travailler depuis le début de sa période de prestations<sup>79</sup>.

[72] Je souligne également que la preuve au dossier démontre que ce n'est que le 14 mai 2021, soit un mois après que l'inadmissibilité au bénéfice des prestations ayant été

---

<sup>77</sup> Voir la lettre de l'employeur X, en date du 27 juillet 2021, indiquant que l'appelante a communiqué avec lui à l'hiver 2020, au mois de novembre [2020], pour occuper un emploi. L'employeur indique que son établissement était fermé durant cette période, qu'il ne faisait que des plats pour emporter et que son équipe de travail était déjà complète – pièce GD7-3.

<sup>78</sup> Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

<sup>79</sup> Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Carpentier*, A-474-97. Dans ce cas, la Cour a renvoyé l'affaire devant un conseil arbitral formé de membres différents pour être tranchée de nouveau.

imposée à l'appelante ait pris fin, que la Commission lui a indiqué qu'elle ne doit pas maintenir sa disponibilité qu'à un seul employeur<sup>80</sup>.

[73] Je considère qu'en tenant compte des obstacles auxquels l'appelante a été confrontée en raison de la COVID-19 et du fait qu'elle travaille habituellement dans le domaine de la restauration, sa disponibilité à travailler s'est traduite par des recherches d'emploi concrètes et soutenues auprès d'employeurs potentiels, dans le but de trouver un emploi convenable<sup>81</sup>.

[74] Je ne retiens pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante ne démontre pas avoir fait des démarches continuelles, car elle a fait des démarches concrètes seulement en novembre 2020 et qu'elle est demeurée passive par la suite, ce qui est insuffisant pour démontrer sa disponibilité à travailler<sup>82</sup>.

[75] Je considère que le témoignage de l'appelante et les éléments de preuve qu'elle présente démontrent qu'elle n'a pas seulement fait des démarches concrètes pour se trouver un emploi au cours du mois de novembre 2020. L'appelante indique avoir communiqué avec un employeur potentiel au début de l'année 2021, de même qu'avec l'employeur X en mars 2021 pour savoir à quel moment elle allait pouvoir reprendre le travail.

[76] De plus, j'estime que les démarches effectuées par l'appelante pour s'inscrire à des outils de recherche d'emploi (ex. : sites de recherches d'emploi comme *Indeed*, *LinkedIn*, *Emploi-Québec*), utiliser le réseautage (ex. : inscription à un groupe sur le réseau social *Facebook*) et rédiger un curriculum vitae, représentent aussi des démarches soutenues qui se sont ajoutées à sa communication avec des employeurs éventuels pour trouver un emploi convenable<sup>83</sup>.

---

<sup>80</sup> Voir les pièces GD3-31 à GD3-33.

<sup>81</sup> Voir l'article 9.001 du Règlement.

<sup>82</sup> Voir les pièces GD4-5, GD4-6, GD9-1 et GD9-2.

<sup>83</sup> Voir l'article 9.001 du Règlement.

[77] Je considère également que dans ses recherches d'emploi, l'appelante a élargi son champ de recherche pour évaluer ses possibilités d'emploi dans un autre domaine que celui de la restauration. J'estime que l'appelante démontre qu'elle était prête à travailler comme réceptionniste, faire du travail de bureau ou faire de l'entretien ménager et démontre aussi qu'un travail dans le milieu de la santé ne représentait pas un emploi convenable dans son cas selon les conditions offertes.

[78] Je ne retiens pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante ne démontre pas avoir envisagé, par exemple, un emploi dans un service essentiel tel qu'un commerce de détail ni en quoi un tel emploi ne serait pas convenable dans sa situation<sup>84</sup>.

[79] Je suis d'avis que l'appelante n'avait pas à accepter d'emblée un travail qui ne correspondait pas à son domaine d'emploi habituel, que ce soit dans le domaine du commerce de détail ou dans le domaine de la santé.

[80] J'estime qu'au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021, l'appelante s'est acquittée de la responsabilité qui lui incombait de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi.

### **Question no 3 : Est-ce que l'appelante a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail?**

[81] Je considère que l'appelante n'a pas établi des « conditions personnelles » qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021. Je considère que le choix de l'appelante de suivre une formation à temps plein ne s'est pas fait au détriment de sa recherche d'un emploi.

---

<sup>84</sup> Voir la pièce GD4-6.

[82] Le témoignage de l'appelante et la preuve au dossier indiquent que pour ses sessions d'études d'automne 2020 (du 2 septembre 2020 au 21 décembre 2020) et d'hiver 2021 (du 7 janvier 2021 au 29 avril 2021), cette dernière a consacré de 15 à 30 heures par semaine à sa formation en incluant les travaux et les études (10 heures de cours par semaine pour les 5 cours suivis durant la session d'automne 2020 et 8 heures de cours par semaine pour les 4 cours suivis durant la session d'hiver 2021)<sup>85</sup>.

[83] L'appelante mentionne aussi ne pas avoir fait approuver sa formation dans le cadre d'un programme d'emploi ou de développement des compétences. Elle a décidé de la suivre par choix personnel<sup>86</sup>.

[84] L'appelante indique avoir travaillé 20 à 30 heures par semaine pendant ses études au cours de ses périodes d'emploi.

[85] J'estime qu'en choisissant de suivre une formation à temps plein, l'appelante a établi des conditions personnelles. Je considère toutefois qu'il ne s'agit pas de conditions qui limitent indûment ses chances de retourner sur le marché de l'emploi.

[86] Objectivement, malgré le fait qu'elle suive une formation à temps plein, l'appelante a fait des efforts soutenus dans le but de demeurer sur le marché du travail.

[87] Je considère que l'appelante a élargi son champ de recherche après sa mise à pied le 6 novembre 2020.

[88] J'estime que l'appelante n'a pas restreint davantage ses possibilités de travailler après cette mise à pied. L'appelante a recherché un emploi lui offrant des conditions lui permettant de poursuivre sa formation.

---

<sup>85</sup> Voir les pièces GD3-13, GD3-18, GD3-22, GD3-28 et GD3-31 à GD3-33.

<sup>86</sup> Voir les pièces GD3-13 et GD3-18.

[89] Je ne retiens pas l'argument de la Commission selon lequel la formation de l'appelante constitue un obstacle à l'acceptation d'un emploi convenable, car elle limite sa disponibilité à du travail à temps partiel en raison de ses études<sup>87</sup>.

[90] Il demeure que l'emploi habituel de l'appelante est un emploi à temps partiel comme serveuse et qu'il s'agit d'un emploi convenable dans son cas.

[91] Je suis d'avis que l'appelante n'a pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail malgré les exigences de sa formation.

[92] Je considère qu'au cours de la période en cause, l'appelante n'a pas imposé des conditions personnelles ayant eu pour effet de limiter de manière excessive ses chances de réintégrer le marché du travail.

**Question no 4 : Est-ce qu'en fonction des principes se rapportant aux cas de retour aux études tels, les exigences de présence au cours, le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi, le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières et l'existence de « circonstances exceptionnelles », l'appelante démontre sa disponibilité à travailler?**

[93] Parmi les principes se rapportant aux cas de retour aux études pouvant démontrer la disponibilité à travailler d'un prestataire pendant qu'il suit une formation, je retiens que l'appelante a déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières tout en suivant une formation à temps plein. J'estime qu'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle permettant à l'appelante de démontrer sa disponibilité à travailler durant sa formation. Je retiens également que les exigences de présence au cours permettent aussi à l'appelante de démontrer sa disponibilité à travailler pendant sa formation.

---

<sup>87</sup> Voir la pièce GD4-7.

[94] La preuve au dossier indique que l'appelante a effectué plusieurs périodes d'emploi pendant ses études universitaires à temps plein<sup>88</sup>.

[95] L'appelante explique qu'elle a toujours travaillé pendant ses études, et ce, depuis l'âge de 16 ans<sup>89</sup>.

[96] Je considère que l'appelante possède un historique travail-études démontrant qu'elle est en mesure de concilier un travail à temps partiel avec ses études à temps plein.

[97] Je considère convaincant le témoignage de l'appelante indiquant qu'elle peut travailler tout en suivant sa formation à temps plein. Son témoignage est d'ailleurs soutenu par une preuve probante démontrant qu'elle est en mesure de le faire<sup>90</sup>.

[98] Une décision rendue par la Division d'appel du Tribunal (la Division d'appel) indique que le droit applicable n'exige pas qu'un prestataire ait un historique d'emploi à temps plein pendant ses études pour réfuter la présomption selon laquelle, comme étudiant à temps plein, il n'est pas disponible pour travailler en vertu de la Loi<sup>91</sup>.

[99] Dans cette décision, il est question d'une prestataire (étudiante) ayant un historique d'études à temps plein et de travail à temps partiel indiquant qu'elle travaillait de 14 à 18 heures par semaine environ et qu'elle cherchait un emploi à temps partiel de 16 à 20 heures sur une base hebdomadaire<sup>92</sup>.

[100] Dans cette décision, la Division d'appel conclut que la nature de l'emploi antérieur de la prestataire, soit un emploi à temps partiel, et le fait qu'elle ait démontré

---

<sup>88</sup> Voir les relevés d'emploi indiquant que l'appelante a travaillé comme serveuse pour l'employeur X du 27 août 2019 au 13 mars 2020 et pour l'employeur X, du 22 juin 2020 au 6 novembre 2020 – pièces GD7-7 et GD7-8.

<sup>89</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>90</sup> Voir les relevés d'emploi indiquant que l'appelante a travaillé comme serveuse pour l'employeur X du 27 août 2019 au 13 mars 2020 et pour l'employeur X, du 22 juin 2020 au 6 novembre 2020 – pièces GD7-7 et GD7-8.

<sup>91</sup> Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

<sup>92</sup> Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.



sa capacité de conserver un emploi à temps partiel à long terme, tout en poursuivant simultanément des études à temps plein, représentent une circonstance exceptionnelle suffisante pour réfuter la présomption de non-disponibilité de cette dernière<sup>93</sup>.

[101] Une autre décision de la Division d'appel indique qu'un prestataire (étudiant) a été en mesure de réfuter la présomption selon laquelle il n'était pas disponible à travailler en démontrant son historique de travail à temps partiel et d'études à temps plein<sup>94</sup>.

[102] Dans cette décision, la Division d'appel conclut que l'étudiant a présenté un témoignage convaincant au sujet de ses efforts constants pour accepter le plus de quarts de travail possible pendant les périodes de congé scolaire, en plus d'avoir été en mesure de travailler presque à temps plein<sup>95</sup>.

[103] Bien que je ne sois pas lié par les décisions du Tribunal, je trouve convaincantes ses conclusions pour démontrer qu'une personne peut réfuter la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler tout en suivant une formation à temps plein, dans la mesure où celle-ci peut démontrer qu'elle possède une expérience d'études à temps plein et de travail à temps partiel en simultané (historique travail-études). J'adopte ainsi la même approche dans le présent dossier.

[104] De plus, je considère que l'appelante démontre que les exigences de présence à ses cours ne représentaient pas un obstacle pour occuper un emploi.

[105] L'appelante explique que pour ses sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021, elle n'a pas eu à se présenter en classe pour suivre ses cours. Elle les a suivis en ligne. Les cours étaient enregistrés ou asynchrones<sup>96</sup>. L'appelante pouvait les suivre au moment

---

<sup>93</sup> Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

<sup>94</sup> Voir la décision de la Division d'appel du Tribunal dans le dossier *Y. A. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 238.

<sup>95</sup> Voir la décision de la Division d'appel du Tribunal dans le dossier *Y. A. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 238.

<sup>96</sup> Dans un cours asynchrone, l'étudiant n'a pas à se connecter à la plateforme du cours en même temps que l'enseignant. Voir aussi les pièces GD3-28 et GD3-31.

où elle le désirait en utilisant une plateforme de communication (ex. : *Zoom*)<sup>97</sup>. Elle souligne qu'une politique de l'Université de Montréal était en vigueur à cet effet en raison de la pandémie de COVID-19.

[106] L'appelante fait valoir que puisque son horaire d'études lui permettait de suivre ses cours à son rythme et qu'elle n'avait pas l'obligation de les suivre en salle, cet horaire ne pouvait entrer en conflit avec un emploi. Elle précise que c'est ce qui explique pourquoi elle a indiqué dans ses demandes de prestations et dans ses déclarations à la Commission que si elle avait obtenu un emploi à temps plein, mais que cet emploi était entré en conflit avec sa formation, elle aurait terminé son cours ou son programme<sup>98</sup>.

[107] Le représentant fait valoir que l'appelante a indiqué qu'elle favorisait ses études, car elle savait qu'elle n'aurait pas à faire un choix entre celles-ci et un emploi. Il souligne que l'appelante a toujours été capable de combiner ses études avec son travail et qu'elle n'aurait pas eu à faire le choix entre l'un et l'autre. Il souligne que lorsque l'appelante a repris le travail chez l'employeur X en avril 2021, elle a d'ailleurs été en mesure de combiner ses dernières semaines d'études avec son emploi malgré les échéances et les examens de la fin de la session d'hiver 2021.

[108] Je suis d'avis que les exigences de présence aux cours suivis par l'appelante n'ont pas eu pour effet de compromettre sa disponibilité à travailler et sa recherche d'un emploi convenable. Je considère que la situation de l'appelante est compatible avec l'établissement de sa disponibilité à travailler. Dans ce contexte, j'accepte l'explication de l'appelante selon laquelle elle n'était prête à abandonner sa formation, étant donné la flexibilité dont elle pouvait bénéficier pour suivre ses cours.

[109] Je ne retiens donc pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante ne renverse pas la présomption de non-disponibilité découlant du fait qu'elle soit aux

---

<sup>97</sup> Voir les pièces GD3-28 et GD3-31.

<sup>98</sup> Voir les pièces GD3-17, GD3-21 et GD3-22.

études à temps plein, car elle impose des restrictions qui limitent ses chances de travailler et annule ses chances de le faire à temps plein<sup>99</sup>.

[110] Je considère que l'appelante réfute la présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours à temps plein n'est pas disponible pour travailler. L'appelante possède un historique travail-études démontrant qu'elle est en mesure de concilier un travail à temps partiel avec ses études à temps plein. Les exigences de présence à ses cours ne l'ont pas non plus empêchée d'occuper un emploi.

[111] Je considère que l'appelante présente des circonstances exceptionnelles lui permettant de réfuter la présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours de formation à temps plein n'est pas disponible pour travailler.

### **Obligation de rembourser les prestations versées**

[112] Puisque j'ai déterminé que l'appelante a démontré sa disponibilité à travailler pendant sa formation, elle ne devrait donc pas avoir à rembourser les prestations qui lui sont réclamées par la Commission. Il revient à la Commission de régler cette question avec l'appelante, conformément aux dispositions prévues à la Loi<sup>100</sup>.

### **Conclusion**

[113] Je conclus que l'appelante démontre qu'au cours de la période du 12 octobre 2020 au 14 avril 2021, elle était disponible à travailler au sens de la Loi. L'appelante peut recevoir de prestations d'assurance-emploi pour la période en cause. Elle ne devrait pas avoir à rembourser les prestations qui lui sont réclamées par la Commission relativement à cette période.

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

Normand Morin

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

---

<sup>99</sup> Voir les pièces GD4-9 et GD9-2.

<sup>100</sup> Voir les articles 43, 44 et 52 de la Loi.