



Citation : *WP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 803

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

## Décision

**Partie appelante :** W. P.  
**Représentant :** Frédérick-Alexandre Yao

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (423642) datée du 9 juin 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Charline Bourque

**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 19 août 2021  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentant de l'appelant  
**Date de la décision :** Le 3 septembre 2021  
**Numéro de dossier :** GE-21-1213

## Décision

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

[2] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il suivait une formation. Par conséquent, il est admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 5 octobre 2020, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler comme il suivait une formation de sa propre initiative.

[4] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

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

[6] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce qu'il suivait une formation à temps plein.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il était disponible à travailler tous les jours. Il explique avoir cessé de travailler en raison de la fermeture des commerces non essentiels et que les perspectives d'emploi étaient limitées pendant cette période.

[8] Le prestataire explique avoir fait plusieurs démarches afin de se trouver un emploi et a repris son emploi pour de courtes périodes avant que l'employeur soit dans l'obligation de refermer selon les mesures imposées par le Gouvernement.

[9] Enfin, le représentant soulève le fait que la Commission a attendu plusieurs mois avant de rendre une décision sur la non-disponibilité du prestataire puisqu'il suivait une formation alors que celle-ci avait tous les éléments en main pour rendre une telle décision dès le début de la demande de prestations. Pour cette raison, le représentant soutient que la Commission ne peut réclamer le remboursement des prestations en raison de la doctrine de la préclusion promissoire.

## Question en litige

[10] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant qu'il était suivait une formation ?

## Analyse

[11] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle était disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[12] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>1</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables<sup>2</sup> ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[13] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>3</sup>. La jurisprudence énonce

---

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

<sup>2</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>4</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[14] La Commission a établi que le prestataire était inadmissible aux prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[15] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler<sup>5</sup>. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les personnes qui suivent une formation ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles suivent une formation à temps plein.

[16] Je vais d'abord voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

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

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

#### **– Le prestataire est étudiant à temps plein**

[18] Le prestataire étudie à temps plein. Par contre, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut montrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

---

<sup>4</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

[19] Le prestataire peut réfuter cette présomption de deux façons. Il peut démontrer qu'il a l'habitude de travailler tout en suivant une formation<sup>6</sup>. Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas<sup>7</sup>.

[20] Quatre principes se rapportant au retour aux études doivent être considérés afin de permettre de renverser la présomption de non-disponibilité. Ceux-ci correspondent aux exigences de présence au cours, au consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi, à l'historique de travail du prestataire ayant travaillé à des heures irrégulières et à l'existence de circonstances exceptionnelles qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours<sup>8</sup>.

[21] Le prestataire affirme qu'il était disponible à travailler. Il indique avoir perdu son emploi en raison de la pandémie. De plus, il ajoute que la Commission avait tous les informations pertinentes à sa formation et qu'elle aurait dû l'informer plus tôt s'il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

[22] La Commission soutient le prestataire n'a pas réussi à démontrer qu'il était disponible ni à réfuter la présomption de non-disponibilité alors qu'il suit un cours à temps plein. Pour être considéré disponible, le prestataire doit démontrer qu'il rencontre les 3 critères établis par la jurisprudence. La Commission reconnaît que le prestataire a témoigné de son désir de retourner sur le marché du travail. Cependant, la Commission considère que le prestataire n'a pas exprimé ce désir par des efforts constants pour trouver un emploi convenable, et qu'il impose des conditions personnelles limitant indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

[23] Je conclus que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler.

---

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>7</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

<sup>8</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).

[24] La preuve au dossier indique que le prestataire a effectué plusieurs périodes d'emploi pour le même employeur, dans le domaine de l'hôtellerie, pendant qu'il étudiait à temps plein<sup>9</sup>. Le prestataire indique y travailler depuis 2018 et effectuer une moyenne de 30 heures par semaine. Le prestataire étudiait à temps plein ou temps partiel entre le 26 août 2019 et le 9 mars 2020 alors qu'il était à l'éducation pour adulte<sup>10</sup>. Il a poursuivi sa formation chez X à temps plein du 28 septembre 2020 au 1<sup>er</sup> octobre 2021<sup>11</sup>.

[25] Je suis convaincue par le témoignage du prestataire indiquant qu'il peut travailler tout en suivant sa formation à temps plein. Son témoignage est d'ailleurs soutenu par une preuve démontrant son historique travail-études.

[26] La Cour a confirmé qu'un prestataire a réfuté la présomption de non-disponibilité en démontrant avoir un historique travail-études et avoir effectué des recherches d'emploi<sup>12</sup>.

[27] De plus, la Division d'appel du Tribunal a indiqué 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>13</sup>.

[28] La Division d'appel conclut que la nature de l'emploi antérieur de la prestataire, soit un emploi à temps partiel de 14 à 18 heures par semaine, et le fait qu'elle a démontré sa capacité de conserver un emploi à temps partiel à long terme, tout en poursuivant simultanément des études à temps plein, représentent une circonstance

---

<sup>9</sup> Voir les relevés de paie (GD7).

<sup>10</sup> Voir la reconnaissance de fréquentation scolaire – Éducation aux adultes (GD8-3 et GD9-4).

<sup>11</sup> Voir l'attestation de fréquentation scolaire (GD3-22).

<sup>12</sup> Voir la décision *Romero*, A-442-96.

<sup>13</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.

exceptionnelle suffisante pour réfuter la présomption de non-disponibilité de cette dernière<sup>14</sup>.

[29] Une autre décision de la Division d'appel indique qu'un prestataire 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. 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>15</sup>.

[30] 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.

[31] Je considère que le prestataire réfute la présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours à temps plein n'est pas disponible pour travailler. Le prestataire possède un historique travail-études démontrant qu'il est en mesure de concilier un travail à temps partiel avec ses études à temps plein.

[32] Je considère que le prestataire présente une circonstance exceptionnelle lui permettant de réfuter la présomption selon laquelle une personne inscrite à une formation à temps plein n'est pas disponible pour travailler.

---

<sup>14</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>15</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.

### – La présomption est réfutée

[33] Le fait de réfuter la présomption signifie seulement qu'on ne présume pas que le prestataire n'est pas disponible. Je dois cependant encore examiner les deux articles de loi applicables et décider si le prestataire est réellement disponible.

## Disponibilité à travailler

[34] Deux articles de la Loi indiquent qu'un prestataire doit démontrer qu'il est disponible à travailler<sup>16</sup>. Les articles en question traitent tous deux de la disponibilité, mais il s'agit de deux inadmissibilités distinctes.

[35] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>17</sup>. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens.

[36] Puis, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>18</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables<sup>19</sup> ».

## Capable de travailler et disponible pour le faire

[37] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de

---

<sup>16</sup> Voir les articles 18(1) a) et 50 (8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>17</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>18</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>19</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

trouver un emploi convenable<sup>20</sup>. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants<sup>21</sup> :

- a) montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[38] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire<sup>22</sup>.

– **Vouloir retourner travailler**

[39] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[40] Je suis d'avis que malgré le fait qu'il suivait une formation, le prestataire a démontré son intention de continuer à travailler.

[41] Le prestataire confirme avoir cessé de travailler en raison de la fermeture des commerces non essentiels imposée par le Gouvernement en raison de la pandémie. Il devait reprendre son emploi dès la réouverture des commerces, mais celle-ci a été prolongée.

[42] Le prestataire confirme être retourné chez son employeur pour effectuer des tâches autres que celles qu'il faisait habituellement. Il a aussi trouvé un emploi chez puis à la SAQ.

---

<sup>20</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>21</sup> Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

<sup>22</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[43] La Commission considère aussi que le prestataire a témoigné de son désir de retourner sur le marché du travail<sup>23</sup>.

[44] Je considère que même si le prestataire 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.

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

[45] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[46] 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. Selon ces critères, les démarches doivent être soutenues, orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et compatibles avec neuf activités spécifiques qui peuvent être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable.

[47] Par exemple, ces activités correspondent à des éléments comme évaluer les possibilités d'emploi, s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, communiquer avec des employeurs éventuels et présenter des demandes d'emploi<sup>24</sup>. De plus, d'autres critères servent à déterminer ce qui constitue un emploi convenable, par exemple, l'état de santé et la capacité physique du prestataire pour effectuer un travail<sup>25</sup>.

[48] D'une part, je considère que le prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi convenable en tenant compte du fait que son emploi habituel, pendant qu'il suivait une formation à temps plein, était un emploi à temps partiel.

---

<sup>23</sup> Voir l'argumentation de la Commission (GD4-4).

<sup>24</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>25</sup> Voir l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[49] D'autre part, je considère que le prestataire devait pouvoir bénéficier d'un délai raisonnable pour trouver un emploi différent de celui qu'il occupait, puisqu'il ne pouvait pas en trouver un autre semblable, étant donné le contexte relié à la pandémie.

[50] En effet, le prestataire explique qu'il a été mis à pied en raison de la fermeture des commerces non essentiels imposée par le Gouvernement en raison de la pandémie. Il est demeuré dans l'incertitude de la réouverture de son employeur, le Gouvernement prolongeant la fermeture de période en période<sup>26</sup>.

[51] Le prestataire s'attendait donc à une réouverture de son employeur de semaine en semaine. Il n'a donc pas fait de recherche d'emploi pendant cette période puisqu'il croyait reprendre le travail pour ce dernier. Le prestataire indique avoir communiqué avec l'employeur à plusieurs reprises et y être retourné lorsque celui-ci a demandé des employés même si l'emploi proposé en maintenance ne correspondait pas aux tâches habituelles faites.

[52] Puis, suite à la prolongation de la fermeture des commerces, le prestataire confirme avoir effectué plusieurs recherches d'emploi (Canac, épiceries, Métro, SAQ, etc.). Il confirme aussi avoir trouvé du travail au IGA<sup>27</sup>, puis à la SAQ. Il a aussi repris l'emploi chez son employeur habituel, selon les heures que celui-ci pouvait lui offrir. Le prestataire confirme avoir cumulé deux, voire trois emplois pendant certaines périodes, en plus d'être aux études à temps plein. Il confirme être en mesure de travailler plus de 30 heures par semaine.

[53] En me basant sur les caractéristiques énoncées dans la Loi pour décrire ce qu'est un emploi non convenable, 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>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Voir les avis de fermeture de l'employeur (GD2-34/35 et GD2-91/92).

<sup>27</sup> Voir le relevé de paie d'aide-caissier (GD2-47).

<sup>28</sup> Voir l'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[54] Dans ce contexte, je suis d'avis que le fait que le prestataire occupe un emploi à temps partiel dans l'hôtellerie depuis plusieurs années pendant qu'il est aux études à temps plein représente l'emploi qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire puisqu'il s'agit de son emploi habituel.

[55] Je souligne que plusieurs relevés de paie démontrent que le prestataire a effectué plusieurs périodes d'emploi allant jusqu'à 40 heures par semaine depuis 2018. Le prestataire a repris son emploi en plus d'en avoir occupé deux autres de nature différente. Il a aussi accepté d'effectuer des tâches de maintenance chez son employeur, alors que cela ne correspondait pas à l'emploi qu'il occupait habituellement.

[56] Je prends en considération que la Loi n'exige pas spécifiquement qu'un prestataire soit disponible pour un travail à temps plein. De plus, l'emploi habituel du prestataire est un emploi à temps partiel.

[57] Je tiens également compte de la période d'incertitude quant au moment où le prestataire devait reprendre son travail. Cette période d'incertitude s'explique par la situation créée par la fermeture des commerces non essentiels imposée par le Gouvernement et prolongée à plusieurs reprises.

[58] Je suis d'avis qu'il faut prendre en compte la situation inhabituelle et imprévisible à laquelle le prestataire a été confronté lorsqu'il a dû cesser de travailler en raison de la pandémie.

[59] J'accepte également les explications voulant qu'il ait attendu avant d'entreprendre des recherches pour occuper un emploi dans un autre domaine que celui dans lequel il travaillait normalement. Je considère que ni le prestataire ni son employeur ne pouvaient prévoir à quel moment le prestataire pourrait reprendre l'emploi. J'estime aussi que le prestataire avait toutes les raisons de croire qu'il serait rappelé au travail par cet employeur dès que la situation le permettrait, ce qui s'est d'ailleurs produit.

[60] Je considère que la situation créée par la pandémie a fait en sorte que contre sa volonté, le prestataire n'était plus en mesure d'occuper un emploi en hôtellerie, soit le domaine dans lequel il travaillait depuis plusieurs années. Ses chances de trouver un autre emploi dans un autre établissement similaire étaient d'ailleurs inexistantes puisque la raison ayant amené à la fermeture s'appliquait à l'ensemble de ces établissements.

[61] Étant donné cette situation, je suis d'avis que le prestataire devait pouvoir bénéficier d'un délai raisonnable pour évaluer dans quelle mesure il allait pouvoir reprendre son emploi avant d'entreprendre des démarches pour travailler dans un autre domaine d'emploi<sup>29</sup>.

[62] Je considère qu'en tenant compte des obstacles auxquels le prestataire a été confronté en raison de la COVID-19, 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. De plus, ses recherches ont débouché sur l'obtention de deux nouveaux emplois.

[63] Je conclus que les démarches du prestataire étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément.

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

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

[65] Je considère que le prestataire présente une circonstance exceptionnelle lui permettant de réfuter la présomption selon laquelle une personne inscrite à une formation à temps plein n'est pas disponible pour travailler.

[66] Le prestataire confirme être disponible entre 30 et 40 heures par semaine pour occuper un emploi.

---

<sup>29</sup> Voir la décision *MacDonald*, A-672-93.

[67] [94] Je ne retiens pas l'argument de la Commission voulant que le prestataire ne prouve pas qu'elle soit disponible à travailler parce qu'il restreint sa disponibilité pour un emploi en dehors de ses heures de formation. Le prestataire travaille selon des heures irrégulières depuis plusieurs années. De plus, la Loi ne prévoit pas qu'un emploi soit uniquement effectué sur des heures dites « régulières », de jour. Cela aurait pour effet d'exclure plusieurs types d'emplois qui offrent des heures de travail selon des horaires irréguliers.

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

[69] Je conclus que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles limitant ses chances de retourner sur le marché du travail.

– **Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire?**

[70] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Préclusion promissoire**

[71] Étant donné que le prestataire a démontré qu'il était capable et disponible pour travailler, je suis d'avis que je n'ai pas à me pencher sur l'argument subsidiaire présenté par le représentant.

## **Conclusion**

[72] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus que le prestataire est admissible au bénéfice des prestations à partir du 5 octobre 2020.

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

*Charline Bourque*

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