



Citation : *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 882

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

Décision

Partie appelante : A. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (426608) datée du 15 juillet 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 14 décembre 2021

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Témoïn

Date de la décision : 17 décembre 2021

Numéro de dossier : GE-21-1421

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler du 4 octobre 2020 au 29 mars 2021, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

APERÇU

[3] L'appelante a présenté une demande de prestations le 28 juillet 2020.

[4] Le 15 avril 2021, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a décidé que l'appelante avait quitté volontairement son emploi sans justification le 29 mars 2021 et elle l'a exclu du bénéfice des prestations.

[5] La Commission a également décidé que l'appelante était inadmissible aux prestations régulières à compter du 4 octobre 2020 parce qu'elle suivait une formation de sa propre initiative et qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

Cette décision a engendré un versement excédentaire de prestations de 14 180\$ que l'appelante doit maintenant rembourser.

[6] L'appelante conteste uniquement l'inadmissibilité imposée pour ne pas avoir démontré sa disponibilité à travailler à compter du 4 octobre 2020. Elle fait valoir qu'il y a eu un malentendu lors de ses entretiens avec l'agent de la Commission et elle soutient qu'elle était disponible pour travailler à temps plein pendant cette période. Elle explique qu'elle a fait plusieurs démarches pour se trouver un emploi parce qu'elle devait subvenir à ses besoins. D'ailleurs, elle explique qu'elle a obtenu deux emplois pendant cette période et qu'elle n'est pas demeurée inactive.

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

[8] Je dois déterminer si l'appelante était disponible pour travailler au sens de la Loi à compter du 4 octobre 2020 et si elle peut recevoir des prestations d'assurance-emploi à compter de ce moment. L'appelante doit prouver sa disponibilité selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

QUESTION EN LITIGE

[9] L'appelante était-elle disponible pour travailler à compter du 4 octobre 2020 ?

ANALYSE

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[10] Le droit énonce les critères que je dois considérer pour déterminer si les démarches de l'appelante sont habituelles et raisonnables.¹ Je dois déterminer si ces démarches sont soutenues et si elles visent à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir persévéré à chercher un emploi convenable.

[11] Je dois aussi évaluer les démarches que l'appelante a faites pour se trouver un emploi. Le *Règlement* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi que je dois considérer, comme² :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- 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;
- présenter des demandes d'emploi.

¹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le *Règlement*) et le paragraphe 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*).

² Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

[12] La Commission soutient que l'appelante limitait ses démarches d'emploi parce qu'elle priorisait sa formation et qu'elle n'était pas disponible pour travailler plus de 25 heures par semaine. Pour cette raison, elle estime que l'appelante n'a pas démontré avoir effectué des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi.

[13] L'appelante ne comprend pas pourquoi l'agent de la Commission a interprété qu'elle n'était pas disponible pour travailler plus de 25 heures par semaine. Elle fait valoir qu'il y a un quiproquo alors qu'elle était activement à la recherche d'un emploi et qu'elle ne limitait pas son horaire de travail. Elle soutient qu'elle aurait accepté toutes les heures qu'un employeur lui aurait proposé parce qu'elle vit seule et qu'elle doit subvenir à ses besoins.

[14] L'appelante a expliqué avoir fait des démarches pour obtenir un emploi comme éducatrice spécialisée auprès du CIUSSS de la Capitale-Nationale. Malheureusement, après toutes ses démarches, elle n'a pas obtenu le poste convoité.

[15] Elle a également postulé pour obtenir un poste auprès du ministère de l'Économie et de l'Innovation, lequel poste lui a été offert et qu'elle a débuté en mars 2021.

[16] De plus, à compter de l'automne 2020, l'appelante a postulé pour obtenir un poste à X, à X, au X, au X, à X et au X, comme gardienne-éducatrice, organisme pour lequel elle a travaillé quelques heures.³

[17] Pendant l'automne 2020, alors qu'elle recherchait un emploi comme éducatrice spécialisée, elle a également postulé pour obtenir un emploi dans d'autres secteurs comme le restaurant X, X, à la Ville de Québec, à la Ville de Lévis, chez X, chez X, une résidence pour aînés, etc. L'appelante a également présenté sa candidature pour obtenir un poste disponible comme tutrice en français et en mathématique, comme commis de bibliothèque et comme responsable des loisirs.

³ Voir les différentes démarches d'emplois faites par l'appelante aux pièces GD3-49 à GD3-75.

[18] Elle s'est inscrite sur des banques d'emplois pour recevoir des alertes, comme les programmes d'embauche d'étudiants, Jobboom ou Indeed.

[19] Comme elle l'avait déclaré à la Commission, elle a expliqué lors de l'audience qu'elle est étudiante, mais qu'elle doit travailler pour subvenir à ses besoins.

[20] Malgré le fait que plusieurs commerces étaient fermés en raison de la pandémie de la Covid-19, l'appelante a démontré sa disponibilité à travailler pour occuper emploi dès qu'il était disponible. Non seulement elle a fait des démarches pour se trouver un emploi dans son domaine, comme éducatrice spécialisée, mais elle a recherché activement un emploi dans d'autres secteurs, comme la restauration ou le service à la clientèle.

[21] Bien que les transcriptions des entretiens entre l'appelante et l'agent de la Commission démontrent que l'appelante n'était pas disponible ni intéressée à occuper un emploi plus de 25 heures par semaine et qu'elle limitait le type d'emploi qu'elle recherchait, je donne une préférence au témoignage de l'appelante lors de l'audience qui explique qu'elle devait subvenir à ses besoins, qu'elle aurait accepté autant d'heures que possibles offertes par un employeur et qu'elle aurait même abandonné un cours pour pouvoir occuper un emploi.

[22] D'ailleurs, la Commission admet qu'elle a rendu sa décision révisée sans avoir parlé à l'appelante et celle-ci a mentionné lors de l'audience, qu'elle travaillait, qu'elle a déclaré toutes les heures travaillées à la Commission et qu'elle a tenté de rappeler l'agente de la Commission.⁴ Contrairement à ce que fait valoir la Commission en indiquant que l'appelante n'a pas rappelé l'agent, l'appelante a transmis une copie des appels qu'elle a effectués le 15 juillet 2021 démontrant qu'elle a tenté de contacter l'agent de la Commission à quelques reprises pendant la journée. Selon le courriel transmis par l'agent, l'appelante était conviée à contacter l'agent le 15 juillet 2021 entre 10h00 et 14h00, ce qu'elle a fait.⁵

⁴ Pièce GD6-1.

⁵ Pièces GD11-3 à GD11-5.

[23] L'appelante a cherché un emploi dans son domaine et elle a également cherché un emploi dans d'autres secteurs. Les démarches qu'elle a effectuées sont habituelles et raisonnables et elles visent à occuper un emploi dès qu'il est disponible. D'ailleurs, elle a occupé un emploi auprès de l'organisme X et auprès du ministère de l'Économie et de l'Innovation à compter du mois de mars 2021.

[24] Cependant, puisqu'elle a quitté volontairement l'emploi qu'elle occupait le 29 mars 2021, je ne peux conclure qu'elle était disponible pour travailler au sens de la Loi à compter de cette date.

[25] L'appelante a persévéré dans ses démarches pour se trouver un emploi entre le 4 octobre 2020 et le 29 mars 2021. Je conclus qu'elle a démontré sa disponibilité à travailler au sens du paragraphe 50(8) de la Loi ainsi qu'en vertu des articles 9.001 et 9.002 du Règlement.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[26] La jurisprudence établit trois éléments à examiner pour déterminer si un prestataire est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants⁶ :

- montrer qu'elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- démontrer l'absence de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire qui limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

⁶ 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.

[27] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante.⁷

– Vouloir retourner travailler

[28] La Commission affirme que l'appelante ne démontre pas un désir de vouloir retourner travailler alors qu'elle se consacrait à sa formation qu'elle suivait à temps plein.

[29] Comme mentionné dans la section précédente, l'appelante a fait plusieurs démarches pour se trouver un emploi autant dans son domaine que dans d'autres secteurs en attendant. Elle a indiqué qu'elle cherchait activement un emploi parce qu'elle devait subvenir à ses besoins.

[30] Elle a expliqué qu'elle était disponible pour travailler à temps plein parce qu'en raison de la pandémie de la Covid-19, elle pouvait participer à ses cours en ligne à partir d'un enregistrement et qu'elle n'était pas restreinte à participer à ses cours selon un horaire fixe.

[31] Je retiens des explications de l'appelante qu'elle étudiait à temps plein, mais qu'elle était disponible pour travailler à temps plein et qu'elle était activement à la recherche d'un emploi.

[32] L'appelante a démontré un désir de vouloir retourner travailler à compter du 4 octobre 2020.

– Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

⁷ Deux décisions énoncent cette exigence. Il s'agit de *Procureur général du Canada c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

[33] L'appelante a la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi.⁸

[34] La Commission soutient que l'appelante n'a pas démontré qu'elle a effectué des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi et qu'elle priorisait plutôt sa formation. Elle fait valoir que ses démarches d'emploi visaient l'obtention d'un emploi non convenable.⁹

[35] L'appelante a affirmé lors de l'audience qu'elle ne comprend pas pourquoi la Commission mentionne qu'elle n'était pas disponible pour travailler plus de 25 heures par semaine alors qu'elle était à la recherche d'un emploi, qu'elle a travaillé pendant cette période et qu'elle aurait accepté toutes les heures qu'un employeur lui aurait offertes parce qu'elle devait subvenir à ses besoins.

[36] Un témoin, qui travaille dans le secteur de l'employabilité et qui a côtoyé l'appelante pendant cette période, a indiqué lors de l'audience que la situation de l'appelante n'était pas facile pendant le contexte de la pandémie de la Covid-19. Elle a expliqué que l'appelante a effectué de nombreuses démarches pour se trouver un emploi parce que sa situation économique était précaire et qu'elle devait subvenir à ses besoins. Elle décrit l'appelante comme quelqu'un qui veut travailler et fait des efforts en ce sens.

[37] L'appelante a confirmé les démarches d'emploi qu'elle a fait et qu'elle avait transmis à la Commission et elle en a mentionné d'autres lors de l'audience. Par exemple, elle a contacté le CIUSSS de la Capitale-Nationale pour travailler comme éducatrice spécialisée et elle a également contacté le ministère de l'Économie et de l'Innovation, ministère pour lequel elle a travaillé jusqu'au 29 mars 2021.

[38] Comme mentionné, l'appelante a effectué plusieurs démarches pour obtenir un emploi. Elle s'est inscrite auprès de plusieurs banques d'emploi en ligne et elle a transmis sa candidature à plusieurs employeurs. Par exemple, voici une liste non exhaustive des

⁸ Ce principe est expliqué dans les décisions suivantes : *Cornelissen-O'Neil*, A-652-93 et *De Lamirande*, 2004 CAF 311.

⁹ Pièce GD4-8.

démarches qu'elle a faites dans son domaine : X, X et X, organisme pour lequel elle a travaillé quelques heures.

[39] De plus, l'appelante a présenté sa candidature pour travailler dans d'autres secteurs pendant qu'elle continuait ses démarches pour travailler comme éducatrice spécialisée, elle a notamment présenté sa candidature chez X, chez X, chez X, à la Ville de Québec, etc.

[40] Pour pouvoir recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelante doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'elle doit être à la recherche d'un emploi.

[41] Je constate que l'appelante a fait des efforts pour se trouver un emploi convenable. Entre le 4 octobre 2020 et le 29 mars 2021, l'appelante a non seulement postulé pour obtenir des emplois comme éducatrice spécialisée, mais elle a postulé dans d'autres secteurs afin de trouver un emploi dès que possible. Deux des postes pour lesquels elle avait présenté sa candidature lui ont même été offerts, au X, organisme qui lui offrait quelques heures de travail sur appel ainsi qu'auprès d'un ministère.

[42] Malgré les difficultés pour se trouver un emploi pendant la pandémie de la Covid-19 en raison de la fermeture de la plupart des commerces et restaurants de façon périodique, elle a tout de même fait des efforts en misant sur les possibilités d'emplois immédiates dans le but d'occuper un emploi rapidement.

[43] Bien que la Commission fasse valoir que l'appelante faisait des démarches d'emploi non convenables, je constate plutôt qu'elle n'a pas recherché un emploi uniquement dans son domaine, en éducation spécialisée. Son témoignage m'a convaincu qu'elle était disponible pour travailler plus de 25 heures par semaine. En ce sens, l'appelante devait subvenir à ses besoins et, au surplus, elle pouvait participer à ses cours à partir d'un enregistrement disponible en ligne, au moment où ça lui convenait le mieux, sans avoir à restreindre son horaire de travail.

[44] Bien sûr, comme la Commission le fait valoir, il y a une différence entre avoir travaillé et faire des démarches pour se trouver un emploi afin de démontrer sa disponibilité. Dans le cas de l'appelante, elle a démontré avoir fait des démarches d'emploi dont deux se sont avérées positives. Elle a démontré avoir continué ses démarches pour obtenir un emploi lui offrant un horaire stable.

[45] Cependant, le 29 mars 2021, l'appelante a quitté volontairement son emploi au ministère de l'Économie et de l'Innovation. Elle explique que c'est en raison du salaire horaire qui n'était pas suffisant. Elle ne conteste pas l'exclusion imposée à compter de cette date et je suis également d'accord qu'elle n'a pas démontré sa disponibilité à travailler au sens de la Loi à compter de ce moment.

[46] Étant donné les déclarations de l'appelante lors de l'audience, je conclus qu'elle a fait des efforts pour se trouver un emploi convenable du 4 octobre 2020 au 29 mars 2021.

– Limiter indûment ses chances de retourner travailler

[47] La Commission soutient que l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité pendant qu'elle suivait une formation à temps plein parce qu'elle limite ses démarches à des emplois qui offrent un horaire de travail flexible qui concorde avec son horaire de formation.

[48] La Commission fait valoir que l'appelante limite sa disponibilité à travailler 25 heures par semaine, qu'elle consacre environ 30 heures par semaine à sa formation et qu'elle n'est pas prête à abandonner sa formation pour occuper un emploi.

[49] De plus, elle affirme que l'appelante a quitté un emploi au CIUSSS de Montréal pour se consacrer à ses cours.

[50] L'appelante a déclaré qu'elle étudiait au programme d'études en linguistique à temps plein à l'Université Laval à Québec à la session d'automne 2020 ainsi qu'au Cégep Garneau à la session d'hiver 2021.

[51] Je présume que les cours auxquels participe l'appelante la rendent non disponible pour travailler au sens de la Loi.

[52] Cette présomption de non-disponibilité peut être renversée en fonction de quatre principes se rapportant spécifiquement aux cas de retour aux études.¹⁰

[53] Ces principes sont les suivants¹¹:

- 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;
- L'existence de « *circonstances exceptionnelles* » qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours.

[54] Le 7 novembre 2020, l'appelante a déclaré qu'elle étudiait à temps plein à l'Université Laval pendant la session d'automne 2020 qui s'est échelonnée du 31 août 2020 au 18 décembre 2020. Selon la Commission, l'appelante devait suivre ses cours selon un horaire précis et elle ne pouvait pas modifier cet horaire.

[55] Le 11 février 2021, l'appelante a déclaré qu'elle étudiait à temps plein au programme techniques de la documentation au Cégep Garneau pendant la session d'hiver 2021 se déroulant du 25 janvier 2021 au 14 mai 2021. Elle indique alors qu'elle ne peut modifier l'horaire de ses cours.

[56] Lors de l'audience, l'appelante a indiqué que malgré qu'elle suivait une formation à temps plein, elle était disponible pour travailler plus de 25 heures par semaine parce qu'elle devait subvenir à ses besoins. Contrairement à ce qu'affirme la Commission, elle soutient qu'elle aurait abandonné sa formation, en commençant par un cours ou deux, si elle avait trouvé un emploi et elle affirme qu'elle cherchait à travailler le plus grand nombre

¹⁰ *Landry*, A- 719-91, *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII), *Floyd*, A-168-93.

¹¹ Ce principe est expliqué dans la décision suivante : *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII).

d'heures possible. Cependant, elle affirme qu'en raison de la pandémie, il était plus difficile de trouver un emploi stable.

[57] Elle explique que dans le passé, elle a complété une formation comme éducatrice spécialisée et, même si cette formation était plus exigeante que celles auxquelles elle a participé pendant l'automne 2020 et l'hiver 2021, elle travaillait pendant qu'elle suivait sa formation.

[58] Elle fait valoir qu'elle était disponible pour travailler à temps plein pendant ses deux sessions parce que ses formations n'exigeaient pas une énorme charge de travail pour elle et qu'en plus, elle pouvait participer à ses cours en ligne pendant cette période. Elle pouvait donc écouter l'enregistrement de ses cours au moment où ça lui convenait le mieux et elle n'avait pas à restreindre son horaire de travail.

[59] Elle explique également avoir effectué des démarches pour obtenir un poste auprès du CIUSSS de la Capitale-Nationale, mais sans succès.

[60] Enfin, comme elle l'avait déclaré à la Commission, elle mentionne qu'elle pouvait travailler à temps plein et qu'elle aurait pu abandonner un ou deux cours au besoin parce que son intention était de trouver un emploi à temps plein et que c'est pour cette raison qu'elle suivait des formations.

[61] Comme la Commission l'affirme : un prestataire qui suit un cours de formation sans être dirigé par une autorité désignée doit prouver qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de se trouver un emploi convenable. Le prestataire doit satisfaire aux exigences relatives à la disponibilité au même titre que tout autre prestataire qui souhaite obtenir des prestations régulières.¹²

[62] Cependant, contrairement à ce que soutient la Commission, l'appelante ne devait pas obligatoirement assister à ses cours à l'heure originale de diffusion et elle n'avait pas à restreindre un éventuel horaire de travail pour participer à ses cours. Comme elle l'a

¹² Paragraphe 153.161(1) de la Loi.

expliqué lors de l'audience, ses cours étaient enregistrés et elle pouvait écouter le contenu du cours au moment où c'était le plus convenable pour elle.

[63] Je suis d'avis que l'appelante a réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'elle était aux études. Elle a démontré un historique de travail à temps partiel tout en consacrant entre 15 et 25 heures par semaine à ses études. Elle a également démontré avoir fait des démarches d'emploi actives, orientées vers l'obtention d'un emploi et, jusqu'au 29 mars 2021, elle n'avait pas l'intention de restreindre son horaire de travail.

[64] J'estime que l'existence de « *circonstances exceptionnelles* » permet à l'appelante de travailler tout en suivant sa formation.

[65] Les seuls antécédents qui peuvent être considérés pour établir une période de prestations ne sont pas les heures d'emploi assurables cumulées alors qu'un prestataire travaille à temps plein. Et, *les antécédents d'emploi ne sont pas le seul fondement sur lequel la présomption de disponibilité peut être réfutée.*¹³ En effet, la présomption de non-disponibilité peut être réfutée par une preuve de circonstances exceptionnelles.¹⁴

[66] Ainsi, les circonstances exceptionnelles peuvent être associées à des antécédents d'emploi à temps partiel.

[67] L'appelante poursuit a suivi des cours selon un horaire à temps plein entre le 4 octobre 2020 et le 29 mars 2021, mais elle a réussi à renverser la présomption selon laquelle une personne suivant un cours de formation à temps plein, de sa propre initiative, n'est pas disponible à travailler.¹⁵

[68] Des circonstances exceptionnelles, reliées à la pandémie de la Covid-19, me permettent de conclure que l'appelante a réfuté la présomption de non-disponibilité alors qu'elle pouvait assister à ses cours en ligne sans horaire précis. Et, elle a expliqué avoir

¹³ Voir la décision de la division d'appel du Tribunal : *J.D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438 et l'arrêt *Procureur général du Canada c Rideout*, 204 CAF 304.

¹⁴ *Procureur général du Canada c Wang*, 2008 CAF 112 et Landry, A-719-91.

¹⁵ Ce principe est expliqué dans les décisions suivantes : *Landry*, A-719-91, *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII), *Paxton*, 2002 CAF 360 (CanLII).

déjà travaillé à temps partiel tout en étudiant à temps plein alors qu'elle suivait sa formation en éducation spécialisée. L'appelante combine son horaire de travail et d'études depuis quelques années et elle n'a d'autres choix de le faire puisqu'elle doit subvenir à ses besoins.

[69] Je conclus qu'aucune condition personnelle ne limitait indûment les chances de l'appelante de se trouver un emploi convenable entre le 5 octobre 2020 et le 29 mars 2021. Elle a démontré qu'elle était disponible pour travailler tout en étudiant à temps plein.

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

[70] Je dois appliquer les critères permettant de déterminer si l'appelante était disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et si elle peut recevoir des prestations à compter du 4 octobre 2020.

[71] Pour être admissible à recevoir des prestations, l'appelante doit être disponible pour travailler tout jour ouvrable de sa période de prestations et elle doit démontrer qu'elle a fait des démarches pour se trouver un emploi tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[72] Les circonstances exceptionnelles reliées à la pandémie de la Covid-19 me permettent de conclure que l'appelante était disponible pour travailler tout en étudiant.

[73] L'appelante a fait des efforts pour se trouver un emploi dans son domaine ainsi que dans d'autres secteurs.

[74] Cependant, comme mentionné, à compter du 29 mars 2021, je ne peux conclure que l'appelante était disponible pour travailler alors qu'elle a quitté volontairement l'emploi qu'elle occupait.

[75] Je conclus que l'appelante a démontré sa disponibilité à travailler du 4 octobre 2020 au 29 mars 2021 au sens du paragraphe 50(8) de la Loi ainsi qu'en vertu des articles 9.001 et 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[76] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire.

CONCLUSION

[77] L'appel est accueilli en partie.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi