



Citation : *AE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 477

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

Décision

Partie appelante : A. E.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (449543) datée du 26 janvier 2022 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 14 avril 2022

Personne présente à l'audience : L'appelante

Date de la décision : Le 6 mai 2022

Numéro de dossier : GE-22-617

Décision

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021, durant laquelle elle a suivi une formation¹. Elle est donc admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour la période en cause. De ce fait, l'appelante ne devrait pas avoir à rembourser la somme d'argent qui lui est réclamée par la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) et à laquelle celle-ci réfère dans la décision en révision rendue à son endroit le 26 janvier 2022, de même que dans un avis de dette qui lui a été envoyé².

Aperçu

[2] En septembre 2017, suivant son arrivée au Canada et l'obtention d'un permis d'études, l'appelante entreprend une formation à temps plein à l'institution universitaire HEC Montréal. Il s'agit d'une formation menant à l'obtention d'un baccalauréat en administration des affaires (B.A.A.). Elle a effectué sa session d'automne 2020, du 29 août 2020 au 22 décembre 2020, et sa session d'hiver 2021, du 7 janvier 2021 au 30 avril 2021³. Elle a poursuivi sa formation à cette université à l'automne 2021 dans le cadre d'un programme de maîtrise.

[3] Du 18 août 2018 au 20 décembre 2020 inclusivement, l'appelante a travaillé comme commis pour X (X ou l'employeur) et a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail⁴.

[4] Le 14 janvier 2021, l'appelante présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières). Une période de prestations a été établie à compter du 20 décembre 2020.

¹ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi), l'article 153.161 de la partie VIII.5 de la Loi et les articles 9.001 et 9.002(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

² Voir les pièces GD3-34, GD3-35, GD3-46 et GD3-47.

³ Voir les pièces GD3-13 à GD3-26.

⁴ Voir les pièces GD6-2, GD6-3, GD7-2 et GD7-3.

[5] Le 30 novembre 2021, la Commission l'informe qu'elle ne peut pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 4 janvier 2021, car elle suit un cours de formation de sa propre initiative et qu'elle n'a pas démontré qu'elle était disponible à travailler. La Commission lui indique aussi qu'elle ne peut pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 20 décembre 2020 parce que son permis d'études ne lui permet pas de travailler plus de 20 heures par semaine. Elle lui spécifie qu'elle n'a pas démontré avoir l'autorisation de travailler à temps plein. La Commission lui précise qu'elle considère qu'elle n'est pas disponible pour travailler. La Commission lui indique également que si elle doit de l'argent, elle recevra un avis de dette à cet effet⁵.

[6] Le 26 janvier 2022, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'avise que la décision rendue à son endroit en date du 30 novembre 2021, relativement à l'inadmissibilité au bénéfice des prestations qui lui a été imposée à partir du 20 décembre 2020, pour une période indéfinie, a été annulée. Elle lui indique que la décision rendue à son endroit également en date du 30 novembre 2021 a été remplacée par une nouvelle décision faisant en sorte que son inadmissibilité établie à compter du 4 janvier 2021 était maintenue mais que celle-ci s'était terminée au 30 avril 2021. La Commission lui indique qu'elle allait recevoir un avis de dette et qu'elle devra rembourser le montant des prestations auxquelles elle n'avait pas droit⁶.

[7] L'appelante soutient qu'elle était disponible à travailler au cours de la période en cause. Elle explique étudier au Canada depuis août 2017 et travailler à temps partiel, lorsqu'elle suit une formation, conformément aux règles de son permis d'études. L'appelante précise que depuis août 2018, elle a effectué plusieurs périodes d'emploi chez X et qu'il s'agit de son employeur habituel. Elle indique avoir cessé de travailler pour cet employeur en décembre 2020 à la suite de l'adoption, par le gouvernement du Québec, de mesures de restrictions sanitaires en raison de la pandémie de COVID-19⁷, dont la fermeture des commerces. L'appelante affirme avoir fait des recherches pour se trouver un emploi. Elle déclare avoir recommencé à travailler pour son employeur le 13

⁵ Voir les pièces GD3-32 et GD3-33.

⁶ Voir les pièces GD3-46 et GD3-47.

⁷ Maladie à coronavirus 2019.

février 2021. L'appelante explique que lorsqu'elle a communiqué avec la Commission pour se renseigner sur son admissibilité au bénéfice des prestations, étant donné sa situation comme étudiante étrangère et le fait qu'elle avait perdu son emploi en raison de la COVID-19, on lui a indiqué de présenter une demande et que celle-ci allait être analysée. Elle précise qu'après avoir présenté sa demande de prestations, la Commission l'a d'abord informée qu'elle était admissible au bénéfice des prestations. L'appelante spécifie que par la suite, la Commission lui a expliqué que si des prestations lui avaient été versées, il s'agissait d'une erreur et qu'elle allait devoir les rembourser. Elle explique être en désaccord avec le fait de devoir rembourser la somme d'argent que la Commission lui réclame, étant donné qu'il s'agit d'une erreur de la part de cette dernière. Elle demande que sa dette à l'endroit de la Commission soit annulée. Le 21 février 2022, 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 au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021, pendant qu'elle suivait une formation, l'appelante démontre qu'elle était disponible à travailler⁸. Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que l'appelante :
 - Renverse la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible à travailler?
 - A manifesté le désir ou la volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?
 - A exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable?

⁸ Voir l'article 18(1)a) de la Loi, l'article 153.161 de la partie VIII.5 de la Loi, de même que les articles 9.001 et 9.002(1) du Règlement.

- A établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail?

[9] Je dois également déterminer si les prestations versées à l'appelante, et qui lui sont réclamées par la Commission, doivent être remboursées⁹.

Analyse

Disponibilité à travailler

[10] La Cour d'appel fédérale (la Cour) a établi qu'une personne qui est aux études à temps plein est présumée ne pas être disponible pour travailler¹⁰. 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.

[11] Toutefois cette présomption peut être renversée à certaines conditions. La Cour nous indique que des principes se rapportant aux cas de retour aux études peuvent permettre de renverser la présomption de non-disponibilité¹¹. Ces principes sont, entre autres :

- 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 ;

⁹ Voir les articles 43, 44 et 52 de la Loi, de même que l'article 153.161 de la partie VIII.5 de la Loi.

¹⁰ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹¹ 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.

- L'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours¹².

[12] Bien que cette présomption de non-disponibilité puisse être renversée, la personne qui suit une formation doit tout de même démontrer qu'elle est véritablement disponible à travailler.

[13] Deux articles de la Loi indiquent qu'un prestataire doit démontrer qu'il est disponible à travailler¹³. Les articles en question traitent tous deux de la disponibilité, mais il s'agit de deux inadmissibilités distinctes.

[14] 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 convenable¹⁴.

[15] 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 convenable¹⁵.

[16] Dans son argumentation, la Commission indique avoir exigé de l'appelante qu'elle fasse la preuve que ses démarches d'emploi étaient habituelles et raisonnables, comme le prévoit l'article 50(8) de la Loi¹⁶.

[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 raisonnables¹⁷. Selon ces critères, les démarches doivent être : 1) soutenues, 2) orientées vers

¹² 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.

¹³ Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la Loi.

¹⁴ Voir l'article 18(1)a) de la Loi.

¹⁵ Voir le paragraphe 50(8) de la Loi.

¹⁶ Voir la pièce GD4-5.

¹⁷ Voir l'article 9.001 du Règlement.

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 convenable¹⁸. Ces activités sont entre autres, les suivantes : évaluer les possibilités d'emploi, 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'emploi¹⁹.

[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 prestataire²⁰.

[19] La notion de « disponibilité » n'est pas définie dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour ont établi des critères qui permettent d'établir la disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi²¹. 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 ;

¹⁸ Voir l'article 9.001 du Règlement.

¹⁹ Voir l'article 9.001 du Règlement.

²⁰ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

²¹ 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.

- Le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail²².

[20] 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 considération²³.

[21] Dans le présent dossier, l'appelante satisfait les critères énoncés plus haut pour démontrer sa disponibilité à travailler au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021. En plus de renverser la présomption de non-disponibilité, 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 renverse la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler?

[22] 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 renverser la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler.

[23] La preuve au dossier et le témoignage de l'appelante indiquent que depuis août 2018, elle a effectué plusieurs périodes d'emploi pendant ses études à temps plein²⁴.

²² 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.

²³ Voir les décisions rendues par la Cour dans les affaires suivantes : *Carpentier*, A-474-97, *Whiffen*, A-1472-92, *Rondeau*, A-133-76.

²⁴ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur X (X), le 12 avril 2022, indiquant que l'appelante a travaillé au cours des périodes suivantes : 18 août 2018 au 20 décembre 2020 et 15 février 2021 au 27 mars 2022 – pièces GD6-2 à GD6-5 et GD7-1 à GD7-4.

[24] L'appelante explique que l'emploi qu'elle a occupé depuis août 2018, alors qu'elle était aux études à temps plein, était un emploi à temps partiel²⁵. Elle précise qu'elle était disponible à travailler à temps plein durant les périodes de congé scolaire²⁶.

[25] L'appelante explique que suivant son arrivée au Canada, le permis d'études qui lui a été délivré lui permettait de travailler jusqu'à 20 heures par semaine durant ses cours ou ses sessions d'études²⁷. Elle précise qu'elle pouvait toutefois travailler plus de 20 heures par semaine s'il s'agissait d'un emploi effectué sur le campus de son université. Elle spécifie aussi qu'elle était autorisée à travailler plus de 20 heures par semaine en dehors de ses périodes d'études ou pendant ses congés²⁸. L'appelante souligne avoir fourni à la Commission tous les renseignements relatifs aux règles qu'elle devait respecter pour occuper un emploi durant sa formation et lui avoir transmis une copie de son permis d'études²⁹.

[26] Je considère convaincant le témoignage de l'appelante indiquant qu'elle peut travailler, selon les règles prévues à son permis de travail, tout en suivant sa formation à temps plein. Son témoignage est d'ailleurs soutenu par des éléments de preuve probants démontrant qu'elle est en mesure de le faire³⁰.

[27] L'appelante ne conteste pas le fait qu'elle était aux études à temps plein au cours de la période où une inadmissibilité au bénéfice des prestations lui a été imposée, soit du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021.

[28] Je considère que l'appelante possède un historique travail-études démontrant qu'elle était en mesure de concilier un travail à temps partiel et respectant les règles associées à son permis d'études, avec ses études à temps plein.

²⁵ Voir les pièces GD2-5 et GD3-28.

²⁶ Voir les pièces GD3-29, GD3-30, GD3-39 et GD3-40.

²⁷ Voir la pièce GD3-15.

²⁸ Voir les pièces GD2-5, GD2-9, GD3-15, GD3-28 à GD3-31, GD3-36, GD3-37 et GD3-39 à GD3-43.

²⁹ Voir les pièces GD2-5, GD2-9, GD3-15, GD3-28 à GD3-31, GD3-36, GD3-37 et GD3-39 à GD3-43

³⁰ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur X (X), le 12 avril 2022, indiquant que l'appelante a travaillé au cours des périodes suivantes : 18 août 2018 au 20 décembre 2020 et 15 février 2021 au 27 mars 2022 – pièces GD6-2 à GD6-5 et GD7-1 à GD7-4.

[29] 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 Loi³¹.

[30] 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 hebdomadaire³².

[31] 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 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 dernière³³.

[32] 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 plein³⁴.

[33] Dans cette décision, la Division d'appel conclut que l'étudiant a présenté un témoignage convaincant démontrant 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 plein³⁵.

³¹ Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

³² Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

³³ Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

³⁴ 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.

³⁵ 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.

[34] 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 elle 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.

[35] La Commission soutient que l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité pour les raisons suivantes : elle s'est restreinte à travailler pour un seul employeur, le fait de suivre un cours de formation au Canada avec un permis d'études ne lui permettait pas de travailler plus de 20 heures par semaine, hors campus, en vertu de l'alinéa 186v) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, elle a démontré que les démarches d'emploi effectuées ont débuté le 2 mai 2021 pour des emplois d'été, hors campus³⁶.

[36] Je ne retiens pas les arguments de la Commission portant sur la présomption de non-disponibilité.

[37] Je considère que l'appelante démontre qu'elle a un historique travail-études significatif lui permettant de renverser cette présomption, et ce, même si elle devait respecter des règles spécifiques quant au nombre d'heures de travail qu'elle pouvait accomplir en raison de son permis d'études.

[38] L'appelante démontre avoir travaillé pendant plus de deux ans tout en poursuivant ses études à temps plein.

[39] Je considère que l'argument de la Commission voulant que l'appelante se soit limitée à ne travailler que pour un seul employeur ne fait pas en sorte que celle-ci doit être présumée comme n'étant pas disponible à travailler pour cette raison.

³⁶ Voir la pièce GD4-5.

[40] J'estime également que le fait que l'appelante se soit conformée aux règles prévues à son permis d'études ne fait pas en sorte de l'empêcher de renverser la présomption de non-disponibilité.

[41] Je considère que l'appelante renverse cette présomption, car elle possède un historique travail-études démontrant qu'elle était en mesure de concilier un travail à temps partiel avec ses études à temps plein, tout en respectant les règles associées à son permis d'études.

[42] Je suis d'avis qu'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle suffisante permettant à l'appelante de réfuter la présomption de non-disponibilité.

[43] Bien que l'appelante renverse la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible à travailler, je dois maintenant déterminer si elle est réellement disponible à le faire selon la Loi.

Question no 2 : 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?

[44] Je considère que l'appelante a démontré son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021. Je considère que même si l'appelante a suivi une formation durant cette période, son intention était aussi de continuer d'être sur le marché du travail.

[45] L'appelante fait valoir qu'elle était disponible à travailler durant la période en cause selon les règles prévues à son permis de travail³⁷. Elle précise qu'elle était disponible à travailler pour son employeur habituel tous les jours de la semaine, sans exception, durant la période en question. Elle spécifie que ses quarts de travail chez cet employeur pouvaient se faire pendant la semaine et les fins de semaine, selon les

³⁷ Voir les pièces GD2-5, GD2-9, GD3-28 à GD3-31, GD3-36, GD3-37 et GD3-39 à GD3-43.

besoins. Elle mentionne que les heures d'ouverture du magasin sont les suivantes : lundi à mercredi, de 10 h à 18 h, jeudi et vendredi, de 10 h à 21 h, samedi et dimanche, de 10 h à 17 h.

[46] L'appelante explique que la raison pour laquelle elle a cessé de travailler à la fin de décembre 2020 était liée au fait que son employeur avait dû fermer ses portes en raison de la pandémie de COVID-19, comme cela fut le cas pour d'autres commerces³⁸.

[47] Elle précise qu'elle devait reprendre son poste chez cet employeur, le 11 janvier 2021, mais que son retour s'est finalement effectué le 13 février 2021³⁹.

[48] Je considère que durant la période en cause et à la suite de sa mise à pied survenue le 20 décembre 2020, l'appelante n'a pas cessé de manifester son désir de se trouver du travail.

[49] Je souligne que la preuve au dossier indique d'ailleurs que l'emploi de l'appelante a pris fin en raison d'un manque de travail et qu'elle a repris le travail pour cet employeur à la mi-février 2021⁴⁰.

[50] 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 4 janvier 2021 au 30 avril 2021.

[51] Je considère que même si l'appelante a choisi de suivre une formation à temps plein, cette situation n'a pas fait 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.

³⁸ Voir les pièces GD3-16 à GD3-21, GD3-36 et GD3-37.

³⁹ Voir la pièce GD3-21.

⁴⁰ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur X (X), le 12 avril 2022 – pièces GD6-2 à GD6-5 et GD7-1 à GD7-4.

Question no 3 : Est-ce que l'appelante a exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable?

[52] Je considère que l'appelante a manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts ou des démarches pour trouver un emploi convenable au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021.

[53] L'appelante explique ne pas avoir fait de recherches d'emploi dès qu'elle a cessé de travailler à la fin de décembre 2020, et ce, jusqu'au début de janvier 2021, car elle avait espoir de revenir travailler pour son employeur habituel.

[54] Dans sa déclaration du 22 janvier 2021 à la Commission, l'appelante indique ne pas avoir fait d'effort pour se trouver un emploi depuis le début de son cours ou de son programme de formation ou depuis qu'elle est en chômage⁴¹. Elle précise qu'elle devait reprendre son emploi le 11 janvier 2021 et qu'un arrêt de travail de deux semaines ne lui posait pas de problème. L'appelante explique que la fermeture du magasin avait été prolongée. Elle indique qu'elle ne voulait pas s'engager dans un nouvel emploi, car techniquement, elle était toujours à l'emploi de son employeur, et qu'elle allait reprendre son poste habituel dès la réouverture des commerces⁴².

[55] L'appelante explique qu'après que son employeur lui ait annoncé, à la fin de décembre 2020, qu'il allait devoir fermer ses portes en raison de la décision du gouvernement, elle a été en communication avec lui à quelques reprises pour savoir à quel moment elle allait pouvoir revenir travailler. Elle précise qu'elle suivait les annonces du gouvernement et qu'elle savait que dès que celui-ci allait autoriser la réouverture des commerces, elle allait pouvoir retourner au travail. Elle souligne que la décision concernant son retour au travail ne relevait pas de son employeur, mais plutôt du gouvernement.

⁴¹ Voir les pièces GD3-16 et GD3-21.

⁴² Voir les pièces GD3-16 et GD3-21.

[56] Dans sa déclaration du 24 janvier 2022 à la Commission, l'employeur X explique que son entreprise a été fermée du 25 décembre 2020 jusqu'en février 2021 en raison de la COVID-19. Il indique que si cela n'avait pas été le cas, l'appelante aurait été disponible à travailler. Il précise qu'elle était disponible à travailler à raison de 20 heures par semaine, pendant ses cours, et à temps plein lorsque ceux-ci avaient pris fin, mais qu'il répartissait les heures de travail entre les employés⁴³.

[57] L'appelante précise qu'étant donné que la situation liée à la COVID-19 avait perduré, elle a fait des efforts pour se trouver un autre emploi. Dans sa déclaration du 2 février 2021 à la Commission, elle indique avoir fait des efforts en ce sens⁴⁴.

[58] Dans sa déclaration du 18 janvier 2022 à la Commission, l'appelante explique avoir donné sa disponibilité à temps plein à son employeur habituel. Elle déclare aussi que la mise en place des mesures de confinement (ex. : fermeture des commerces) avait fait en sorte qu'elle n'avait pas travaillé pendant un mois et qu'en parallèle, elle avait cherché un autre travail⁴⁵.

[59] L'appelante affirme qu'à compter de janvier 2021, et ce, jusqu'à la fin du mois d'avril 2021, elle a effectué les recherches d'emploi suivantes :

- a) Inscription sur le site Guichet-Emplois (plateforme de recherche d'emploi) suivant la proposition faite par un agent de la Commission pour qu'elle puisse trouver un emploi convenable ;
- b) Mise à jour de son curriculum vitae et démarches auprès d'une amie, spécialisée en ressources humaines (RH), pour qu'elle en fasse la révision. Rédaction d'une lettre de motivation en fonction de son curriculum vitae ;

⁴³ Voir les pièces GD3-44 et GD3-45.

⁴⁴ Voir les pièces GD3-22 et GD3-27.

⁴⁵ Voir les pièces GD3-39 et GD3-40.

- c) Recherches sur le site *LinkedIn*. Préparation de sa candidature pour des emplois pour lesquels elle a postulé en mai 2021 (ex. : L'Oréal, Chanel)⁴⁶ ;
- d) Utilisation de son réseau personnel ;
- e) S'est renseignée sur les possibilités d'emploi sur le campus universitaire des HEC (ex. : commis à la cafétéria, commis à la vente au magasin). Il n'était pas possible de travailler dans ces types d'emploi parce ces emplois étaient en suspens, en raison de la fermeture de l'université et que les cours n'étaient pas données en présentiel.

[60] L'appelante indique avoir recommencé à travailler chez son employeur habituel le 13 février 2021. Elle explique qu'après avoir repris cet emploi et qu'après avoir constaté que ses heures de travail avaient été considérablement réduites, car il y avait moins d'achalandage en raison de la COVID-19, elle a cherché du travail ailleurs à l'aide du réseautage.

[61] 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 convenable⁴⁷.

[62] 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 cette dernière occupe un emploi à temps partiel depuis plus de deux ans, tout en étant aux études à temps plein. Je considère que son emploi à temps partiel constitue son emploi habituel.

⁴⁶ Voir les pièces GD3-39 à GD3-43.

⁴⁷ Voir l'article 9.001 du Règlement.

[63] J'estime crédible le témoignage de l'appelante indiquant qu'elle travaille depuis août 2018 tout en poursuivant ses études à temps plein. Son affirmation est d'ailleurs soutenue par des éléments de preuve convaincants à cet égard⁴⁸.

[64] Je considère que l'appelante démontre avoir travaillé la majeure partie du temps au cours de la période 4 janvier 2021 au 30 avril 2021.

[65] Bien que l'article 9.002(1) du Règlement décrive les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable⁴⁹, il ne définit pas autrement ou avec plus de précisions l'expression « emploi convenable ».

[66] Je précise qu'en plus de ces critères⁵⁰, la Loi énonce aussi des caractéristiques décrivant ce qui constitue un emploi « non convenable »⁵¹. Je considère que les critères énoncés dans le Règlement⁵² et ces caractéristiques⁵³ 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.

[67] 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 occupation ordinaire⁵⁴. 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

⁴⁸ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur X (X, le 12 avril 2022 indiquant que l'appelante a travaillé au cours des périodes suivantes : 18 août 2021 au 20 décembre 2020 et 15 février 2021 au 27 mars 2022 – pièces GD6-2 à GD6-5 et GD7-1 à GD7-4.

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁵¹ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁵² Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁵³ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁵⁴ Voir l'article 6(4)c) de la Loi.

être convenables puisqu'après un délai raisonnable, les dispositions prévues à l'article 6(4)c) de la Loi cessent de s'appliquer.

[68] En me basant sur les caractéristiques énoncées dans la Loi pour décrire ce qu'est un emploi non convenable⁵⁵, 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 habituelle⁵⁶.

[69] Dans ce contexte, j'estime que le fait que l'appelante ait occupé un emploi à temps partiel depuis plus de deux ans, pendant qu'elle était aux études à temps plein, représente l'emploi qu'elle a exercé dans le cadre de son occupation ordinaire puisqu'il s'agissait de son emploi habituel. Il s'agissait du même type emploi qu'elle a occupé depuis qu'elle a entrepris sa formation.

[70] La Cour nous informe aussi que la notion d'emploi convenable est en partie définie par rapport à la situation personnelle du prestataire⁵⁷

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

[72] 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. J'estime qu'il s'agit d'un emploi convenable dans son cas.

[73] Je considère également que la situation personnelle de l'appelante était tributaire des conditions particulières du marché de l'emploi dans plusieurs secteurs de l'économie en raison de la pandémie de COVID-19. En effet, la pandémie a fait en sorte

⁵⁵ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁵⁶ 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 ».

⁵⁷ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Whiffen*, A-1472-92.

que depuis mars 2020, des mesures de restrictions sanitaires ont été adoptées à différentes périodes par le gouvernement du Québec, entre autres durant la période de formation de l'appelante. Ces mesures incluaient des fermetures de commerces. Elles incluaient également la réduction des heures d'ouverture des commerces, de même que la limitation à un nombre spécifique de clients selon l'espace occupé par ces commerces.

[74] Pour évaluer que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler, et en plus du fait que celle-ci travaillait à temps partiel, je tiens également compte que lorsqu'elle a cessé de travailler à la fin de décembre 2020, elle a connu une période d'incertitude quant au moment où elle allait reprendre son travail chez son employeur habituel. Cette période d'incertitude s'explique par la situation créée par la pandémie de COVID-19 et la fermeture, par le gouvernement, de commerces, et ce, pour une période indéterminée.

[75] 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 à la fin de décembre 2020.

[76] Je considère que la situation créée par la pandémie a fait en sorte qu'en dépit de sa volonté, l'appelante n'était plus en mesure d'occuper son emploi habituel, mais que cette situation n'a prévalu que quelques semaines dans son cas.

[77] Étant donné cette situation, 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 son employeur, avant d'entreprendre d'autres démarches pour travailler.

[78] 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 Loi⁵⁸.

⁵⁸ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

[79] Dans ce contexte, j'accepte l'explication de l'appelante dans sa déclaration du 22 janvier 2021 à la Commission selon laquelle elle n'avait pas fait d'effort pour se trouver un emploi depuis le début de son cours ou de son programme de formation ou depuis qu'elle était en chômage, car elle prévoyait reprendre son emploi le 11 janvier 2021, qu'un arrêt de travail de deux semaines ne lui posait pas problème et qu'elle ne voulait pas s'engager dans un nouvel emploi, car elle considérait être toujours à l'emploi de X⁵⁹.

[80] La Commission fait valoir qu'après avoir exigé de l'appelante qu'elle fasse la preuve que ses démarches d'emploi étaient habituelles et raisonnables⁶⁰, celle-ci a indiqué ne pas avoir fait de démarches d'emploi depuis le début de son cours de formation ni durant la période où elle a été sans emploi parce qu'elle s'est restreinte au lien d'emploi existant avec l'employeur X⁶¹.

[81] Je ne retiens pas l'argument de la Commission sur ce point.

[82] Je considère que la Commission réfère à une déclaration faite par l'appelante le 22 janvier 2021, alors qu'elle n'avait cessé de travailler que depuis quelques semaines et qu'elle était en attente de reprendre son travail chez son employeur habituel⁶². Quant à la déclaration du 18 janvier 2022 à laquelle la Commission réfère aussi, il s'agit, relativement à la période en cause, d'un rappel du contenu de la déclaration de l'appelante du 22 janvier 2021, soit presque un an plus tôt⁶³.

[83] Je souligne qu'aucune de ces déclarations n'indique que l'appelante n'avait pas fait de recherches d'emploi pendant toute la période pour laquelle une inadmissibilité lui a été imposée. Je souligne également que dans sa déclaration du 18 janvier 2022,

⁵⁹ Voir les pièces GD3-16 GD3-21.

⁶⁰ Voir l'article 50(8) de la Loi.

⁶¹ Voir les pièces GD3-21, GD3-39, GD3-40 et GD4-5.

⁶² Voir les pièces GD3-16 et GD3-21.

⁶³ Voir les pièces GD3-39 et GD3-40.

l'appelante indique aussi qu'après la période de confinement, elle avait été un mois sans travailler et « que [qu'en] parallèle », elle cherchait un autre travail⁶⁴.

[84] Je considère qu'en plus de ne pas prendre en compte tous les éléments de la déclaration de l'appelante, en date du 18 janvier 2022, la Commission ne prend pas non plus en considération la déclaration que cette dernière a faite le 2 février 2021 dans laquelle elle a indiqué avoir fait des efforts pour trouver un emploi⁶⁵. La Commission ne prend pas non plus en compte le témoignage de l'appelante précisant l'ensemble de ses recherches pour trouver un emploi durant toute la période en cause.

[85] Je ne retiens pas non plus l'argument de la Commission selon lequel l'appelante n'a pas démontré avoir fait des démarches d'emploi sur le campus, où il lui était possible de travailler à temps plein, en vertu de l'alinéa 186f) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*⁶⁶. Je considère que lors de son témoignage, l'appelante fait cette démonstration dans la présentation de ses recherches d'emploi.

[86] La Commission soutient également que l'appelante n'a pas fait la preuve de ses démarches d'emploi, entre le 4 janvier 2021 et le 30 avril 2021, malgré le fait qu'elle ne travaillait pas au maximum de sa restriction de 20 heures par semaine, conformément à l'alinéa 186v) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*⁶⁷.

[87] Sur ce point, je considère que la Commission ne prend pas en considération l'explication de l'appelante voulant que lorsqu'elle a repris le travail, le 13 février 2021, son employeur avait moins d'heures à lui donner, étant donné la situation liée à la COVID-19 et la réduction de l'achalandage de son commerce qui en avait découlé.

[88] Je souligne que dans sa déclaration du 24 janvier 2022 à la Commission, l'employeur X explique que l'appelante était disponible à travailler 20 heures par

⁶⁴ Voir la pièce GD3-40.

⁶⁵ Voir les pièces GD3-22 et GD3-27.

⁶⁶ Voir les pièces GD3-15 et GD4-5.

⁶⁷ Voir les pièces GD3-15 et GD4-6.

semaine, pendant ses cours, et à temps plein lorsque ceux-ci étaient terminés, mais qu'il répartissait les heures de travail entre ses employés⁶⁸.

[89] Je souligne également que le relevé d'emploi émis par cet employeur, en date du 12 avril 2022, indique qu'à la suite de la fin de l'emploi de l'appelante, le 20 décembre 2020, la date prévue de son rappel au travail n'était pas connue⁶⁹. Ce document n'indique pas que l'appelante ne retournerait pas travailler⁷⁰.

[90] J'estime que même si l'appelante n'a pas immédiatement commencé à faire des recherches d'emploi après sa mise à pied à la fin de décembre 2020, elle est demeurée disponible pour reprendre le travail chez son employeur habituel et qu'elle a communiqué avec lui pour savoir à quel moment il lui serait possible de le faire. Je considère que l'appelante est demeurée active dans le but de continuer à travailler pour cet employeur. Je souligne que l'appelante a recommencé à travailler pour lui dès la mi-février 2021.

[91] La Cour nous informe 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 prestations⁷¹.

[92] Je souligne également que dans l'une de ses décisions, la Division d'appel a aussi établi qu'avant de rendre un prestataire inadmissible au bénéfice des prestations pour ne pas avoir fourni la preuve exigée par la Commission indiquant qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, elle doit

⁶⁸ Voir les pièces GD3-44 et GD3-45.

⁶⁹ Voir les pièces GD6-2 et GD7-4.

⁷⁰ Voir les pièces GD6-2 et GD7-4.

⁷¹ 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.

d'abord lui faire une demande en ce sens et lui préciser quel type de preuve pourra satisfaire ses exigences⁷².

[93] Plusieurs décisions rendues par des juges-arbitres indiquent aussi qu'un prestataire a le droit d'attendre un rappel au travail pendant une période raisonnable avant de commencer à chercher du travail ailleurs ou que celui-ci peut être excusé de l'obligation de démontrer qu'il a fait une recherche active d'emploi, du moins pour une certaine période, s'il peut raisonnablement s'attendre à être rappelé au travail⁷³.

[94] Bien que je ne sois pas lié aux décisions rendues par la Division d'appel ni par celles des juges-arbitres⁷⁴, je considère que ces décisions sont en accord avec les dispositions de la Loi selon lesquelles un prestataire peut bénéficier d'une période de temps raisonnable, selon les circonstances, avant de devoir faire des recherches actives pour trouver un emploi.

[95] Je considère qu'en tenant compte du fait que l'appelante travaillait habituellement à temps partiel et des obstacles auxquels elle a été confrontée 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. Ses périodes d'emploi le démontrent.

[96] J'estime qu'au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021, l'appelante s'est acquittée de sa responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi.

⁷² Voir la décision rendue par la Division d'appel du Tribunal dans l'affaire *L. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 10 août 2020, 2020 TSS 688, AD-20-575 (paragraphe 16).

⁷³ Voir les décisions CUB 21239, CUB 54712, CUB 61516 et CUB 67674.

⁷⁴ Voir la décision rendue par la Division d'appel du Tribunal dans l'affaire *L. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 10 août 2020, 2020 TSS 688, AD-20-575, de même que les décisions CUB 21239, CUB 54712, CUB 61516 et CUB 67674.

Question no 4 : Est-ce que l'appelante a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail?

[97] 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 4 janvier 2021 au 30 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 volonté et de ses efforts pour demeurer sur le marché de l'emploi.

[98] L'appelante indique avoir consacré de 15 à 24 heures par semaine à sa formation⁷⁵. Elle indique qu'elle devait obligatoirement suivre ses cours selon un horaire précis ou participer à des sessions (en personne, en ligne ou par téléphone)⁷⁶. Elle précise que toutes les obligations de son cours se sont déroulées à l'extérieur de ses heures normales de travail⁷⁷.

[99] L'appelante indique que si elle avait obtenu un emploi à temps plein, mais que cet emploi était entré en conflit avec son cours ou son programme, elle aurait terminé sa formation⁷⁸.

[100] Elle mentionne aussi ne pas avoir fait approuver sa formation dans le cadre d'un programme d'emploi ou de développement des compétences. Elle indique avoir décidé de la suivre par choix personnel⁷⁹.

[101] L'appelante explique avoir effectué des recherches d'emploi selon les conditions ou les règles prévues à son permis d'études.

⁷⁵ Voir la pièce GD3-23.

⁷⁶ Voir la pièce GD3-26.

⁷⁷ Voir la pièce GD3-26.

⁷⁸ Voir les pièces GD3-26 et GD3-27.

⁷⁹ Voir la pièce GD3-23.

[102] 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 ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché de l'emploi.

[103] Objectivement, malgré le fait qu'elle ait suivi une formation à temps plein, l'appelante a fait des efforts soutenus dans le but de demeurer sur le marché du travail. Elle a d'ailleurs été en mesure de le faire la très grande majorité du temps au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021.

[104] J'estime que l'appelante n'a pas restreint davantage ses possibilités de travailler après sa mise à pied à la fin de décembre 2020. Elle a repris l'emploi qu'elle occupait depuis août 2018 et qui lui offrait des conditions lui permettant de poursuivre sa formation. Je retiens qu'elle a aussi effectué des recherches pour travailler ailleurs que chez son employeur habituel.

[105] Je ne retiens donc pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante a limité indûment sa disponibilité pour travailler pour un seul employeur (X) entre le 4 janvier 2021 et le 30 avril 2021⁸⁰.

[106] Je suis également d'avis que les conditions prévues au permis d'études délivré à l'appelante pour qu'elle puisse travailler tout en suivant une formation ne représentent pas des conditions personnelles. Il s'agit de conditions auxquelles l'appelante est assujettie pour lui permettre d'étudier au Canada et d'y exercer un emploi. Je souligne que son permis d'études précise que si elle ne respecte pas les critères d'admissibilité prévus pour occuper un emploi, elle doit cesser de travailler⁸¹. J'estime que l'appelante s'est conformée aux exigences associées à son permis d'études quant au nombre d'heures de travail qu'elle était autorisée à faire pendant sa formation.

⁸⁰ Voir la pièce GD4-6.

⁸¹ Voir le document intitulé « *Study Permit/Permis d'études* » – pièce GD3-15.

[107] Dans ce contexte, j'accepte les explications de l'appelante selon lesquelles elle a donné la priorité à sa formation tout en travaillant selon des conditions qui lui ont permis de le faire.

[108] 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.

[109] Je considère qu'au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021, 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.

Obligation de rembourser les prestations versées

[110] 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 Loi⁸².

Conclusion

[111] Je conclus que l'appelante démontre qu'au cours de la période du 4 janvier 2021 au 30 avril 2021, elle était disponible à travailler au sens de la Loi. L'appelante peut recevoir des 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.

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

Normand Morin

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

⁸² Voir les articles 43, 44 et 52 de la Loi, de même que l'article 153.161 de la partie VIII.5 de la Loi.