



[TRADUCTION]

Citation : *DP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 933

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

Décision

Appelante : D. P.
Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (501941) datée du 5 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 4 janvier 2023
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 6 février 2023
Numéro de dossier : GE-22-2883

Décision

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

[2] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études ou sa formation. Cela signifie qu'elle n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La prestataire pourrait donc avoir droit à des prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 6 janvier au 8 avril 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, le prestataire doit être disponible pour travailler. Il s'agit d'une exigence continue. Cela signifie qu'il doit chercher un emploi.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible parce qu'elle suivait une formation à temps plein.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle cherchait du travail pendant ses études. Elle était disponible pour travailler en dehors de ses heures de stage. Elle déterminait elle-même le rythme de ses cours pendant le stage. Une partie de ses cours avant et pendant le stage a porté notamment sur l'élaboration d'un curriculum vitae, la tenue d'entrevues simulées et le réseautage. Elle a cherché un emploi pendant le stage. Elle a, par le passé, travaillé pendant ses études, mais son ancien employeur n'avait pas d'emploi à lui offrir.

Questions que je dois examiner en premier

Ma compétence est limitée

[7] Une conférence préparatoire à l'audience a eu lieu le 5 décembre 2022 pour clarifier la question que la prestataire portait en appel et pour discuter du mode d'audience.

[8] La prestataire a précisé qu'elle avait reçu des prestations d'assurance-emploi toutes les deux semaines du 29 août au 25 décembre 2021. Elle a été payée une deuxième fois pour ces semaines le 4 mai 2022 et la Commission demande maintenant à la prestataire de rembourser ce deuxième montant de prestations d'assurance-emploi.

[9] La prestataire a expliqué qu'on lui a également refusé des prestations d'assurance-emploi du 6 janvier au 8 avril 2022 parce que la Commission a dit qu'elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait de sa propre initiative un cours de formation. Elle n'était pas d'accord avec cette décision.

[10] La prestataire a expliqué qu'elle croyait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi du 6 janvier au 8 avril 2022 et qu'elle croyait que les prestations d'assurance-emploi qui lui seraient dues si elle obtenait gain de cause dans son appel devant le Tribunal serviraient à réduire sa dette.

[11] Ma compétence, c'est-à-dire ma capacité de rendre une décision sur un appel, ne prend naissance qu'après que la Commission a rendu une décision en révision que la prestataire choisit ensuite de porter en appel¹. Ma compétence se limite à examiner les décisions découlant d'une révision que la Commission a effectivement rendues. En l'espèce, la Commission a seulement réexaminé sa décision de ne pas verser de prestations d'assurance-emploi à la prestataire du 6 janvier au 8 avril 2022 parce qu'elle a dit que cette dernière n'était pas disponible pour travailler. Je rendrai donc une décision sur cette question seulement.

¹ Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

La prestataire peut demander à la Commission de radier la dette

[12] Je n'ai pas compétence pour radier la dette créée par le paiement double de prestations d'assurance-emploi par la Commission pour les semaines du 29 août au 25 décembre 2021.

[13] La prestataire peut écrire directement à la Commission pour demander que la dette soit radiée compte tenu, d'une part, de l'erreur que la Commission a commise en effectuant le deuxième paiement en sa faveur alors qu'elle lui avait déjà versé des prestations pour ces semaines et, d'autre part, des difficultés financières qu'un remboursement lui causera. Si la prestataire n'est pas satisfaite de la réponse de la Commission, elle peut interjeter appel devant la Cour fédérale.

Le mode d'audience

[14] Dans son appel devant le Tribunal, la prestataire a demandé une audience en personne parce que celle-ci se tiendrait dans un endroit calme, loin de son lieu de travail. Elle a expliqué qu'elle travaille de 8 h à 16 h.

[15] Je suis tenue par les *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* d'interpréter les *Règles* de façon à ce que le processus d'appel soit simple, rapide et équitable².

[16] J'ai offert de tenir l'audience après les heures de travail de la prestataire et j'ai demandé si la tenue d'une audience par téléconférence ou vidéoconférence lui convenait. Elle a répondu qu'une audience par téléconférence lui convenait. Un avis d'audience par téléconférence a été délivré pour l'heure et la date convenues, et l'audience s'est déroulée comme prévu.

Question en litige

[17] La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant sa formation?

² Voir l'article 6 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*, DORS/2022-256.

Analyse

[18] Deux dispositions différentes de la loi exigent que les prestataires démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler.

[19] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que le prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable³. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères qui expliquent ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »⁴.

[20] Deuxièmement, la *Loi* dispose qu'un prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable d'obtenir un emploi convenable⁵. La jurisprudence énumère trois éléments que le prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens⁶. Je vais examiner ces facteurs plus loin.

[21] La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux dispositions de la loi. Elle affirme donc que la prestataire doit satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations.

[22] J'ai examiné les éléments de preuve au dossier d'appel et je n'ai vu ni demande de la Commission à la prestataire pour prouver qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable ni affirmation de la Commission selon laquelle, si elle en a fait la demande à la prestataire, sa preuve était insuffisante.

[23] Je remarque que la Commission n'a présenté aucune observation sur la façon dont la prestataire a omis de lui prouver qu'elle faisait des démarches habituelles et

³ Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

⁵ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

⁶ Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. C'est ainsi que je renvoie aux décisions des tribunaux qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

raisonnables. La Commission a seulement résumé ce que prévoient l'article 50(8) de la *Loi* et l'article 9.001 du *Règlement*.

[24] Compte tenu de l'absence de preuve selon laquelle la Commission a demandé à la prestataire de prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables conformément à l'article 50(8) de la *Loi*, la Commission n'a pas exclu la prestataire en application de l'article 50(8) de la *Loi*. Par conséquent, je n'ai pas à tenir compte de cette partie de la loi pour rendre ma décision sur cette question.

[25] Je ne me pencherai que sur la question de savoir si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin conformément à l'article 18 de la *Loi*.

[26] La prestataire était étudiante pendant la période où elle a été exclue du bénéfice des prestations. La Cour d'appel fédérale a affirmé que les prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler⁷. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, nous pouvons supposer que les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve démontre qu'ils sont aux études à temps plein.

[27] Je dois tenir compte de la présomption selon laquelle les prestataires qui sont aux études à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler⁸. Je vais commencer par déterminer si cette présomption s'applique à la prestataire. J'examinerai ensuite le droit sur la disponibilité.

Présomption de non-disponibilité des étudiants à temps plein

[28] La présomption selon laquelle les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler ne s'applique qu'aux étudiants à temps plein.

– La prestataire était étudiante à temps plein

[29] La prestataire a témoigné qu'elle était tenue d'effectuer un certain nombre d'heures de stage dans le cadre de son programme. Elle dit que ses heures de travail

⁷ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁸ La présomption est énoncée dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

au cours du premier stage étaient de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi, du 6 janvier au 18 février 2022 et, au cours du deuxième stage, de 7 h à 15 h, du lundi au vendredi, du 28 février au 8 avril 2022.

[30] La preuve m'indique que la prestataire était étudiante à temps plein pendant ces périodes. Je ne vois aucun élément de preuve indiquant le contraire. Cela signifie que la présomption s'applique à ces périodes. Mais la présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut démontrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[31] La prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a déjà travaillé à temps plein pendant ses études⁹. Elle peut aussi établir l'existence de circonstances exceptionnelles dans son cas¹⁰.

[32] La prestataire a témoigné qu'elle travaillait depuis l'âge de 14 ans. Elle travaillait à temps plein pendant ses études secondaires. Elle travaillait à temps plein avant de s'inscrire à un programme collégial de deux ans dans une profession de la santé. Lorsqu'elle a commencé le programme en septembre 2020, elle travaillait à temps partiel en même temps qu'elle était inscrite à des études à temps plein¹¹. En janvier 2021 (le deuxième trimestre), elle a eu une rentrée d'argent et elle n'a donc pas travaillé pendant le trimestre. La prestataire n'a pas fréquenté l'école d'avril à la fin d'août 2021 et a travaillé à temps plein. Elle est retournée aux études pour le troisième trimestre en septembre 2021. Elle recevait des prestations d'assurance-emploi et elle n'a pas travaillé pendant ce trimestre.

[33] La Commission affirme que la prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité parce qu'elle faisait un stage à temps plein qui limitait ses heures de

⁹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁰ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹¹ Les classes offertes dans le cadre de cette formation étaient virtuelles.

disponibilité et que plusieurs déclarations dans son dossier indiquent qu'elle n'avait pas cherché activement un emploi.

[34] La prestataire ne doit pas démontrer qu'elle était disponible pour travailler à temps plein pendant ses études; une telle exigence n'existe pas dans la loi. Elle avait l'obligation de démontrer qu'elle était disponible pour travailler conformément à ses antécédents professionnels.

[35] Je conclus que la prestataire a réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle était étudiante à temps plein. Voici les motifs de ma conclusion.

[36] Dans le questionnaire sur la formation qu'elle a rempli dans le cadre de sa demande de prestations d'assurance-emploi le 28 mars 2022, la prestataire a mentionné qu'elle était disponible pour travailler et capable de travailler dans des conditions identiques ou meilleures que celles qu'elle avait avant de commencer son cours. Lors de l'audience, la prestataire a expliqué qu'au cours du premier trimestre (de septembre à décembre 2020), pendant lequel elle étudiait à temps plein, elle avait travaillé à temps partiel. Elle a travaillé à temps plein lorsqu'elle ne suivait pas de cours pendant les mois d'été entre la première et la deuxième année. Elle a déclaré qu'elle avait travaillé les soirs et les fins de semaine au cours du premier trimestre. Elle a dit qu'elle pouvait travailler ces heures tout en faisant le stage.

[37] La prestataire a témoigné qu'elle cherchait du travail pendant qu'elle faisait le stage. Elle a expliqué que, pendant le stage, les étudiants devaient aussi effectuer des travaux et des modules. Certains des travaux portaient sur les patients dont les soins leur étaient confiés. D'autres travaux étaient liés à la recherche d'emploi. Elle a préparé un curriculum vitae. Elle et d'autres étudiants ont participé à des entrevues simulées l'un avec l'autre individuellement et devant des comités. Elle a discuté des possibilités d'emploi avec un précepteur qui était un employé de l'établissement où elle faisait son stage. La prestataire a déclaré qu'un étudiant avait été embauché pendant ce processus et avait achevé le stage comme employé rémunéré. La prestataire a communiqué avec son ancien employeur pour lui demander s'il pouvait lui offrir du

travail à temps partiel. Malheureusement, son ancien employeur avait déjà conclu des ententes avec d'autres étudiants. La prestataire a, de sa propre initiative, envoyé son curriculum vitæ à des employeurs du secteur des soins de santé afin de pouvoir être embauchée avant l'obtention de son diplôme.

[38] Je note qu'on a demandé à la prestataire dans sa demande de prestations d'assurance-emploi si elle avait fait des démarches pour trouver du travail¹². Elle a répondu « non ». On pouvait lire ceci dans la demande : « Pourquoi n'avez-vous fait aucune démarche pour trouver du travail? » La prestataire a répondu qu'à la fin du mois d'avril [2022], elle serait qualifiée pour travailler dans le domaine de son choix et que, au cours des semaines suivantes, elle apprendrait dans le cadre du programme à rédiger un curriculum vitæ et une lettre de présentation et serait appelée à réaliser des entrevues simulées, et devrait présenter son curriculum vitæ à un large éventail d'employeurs éventuels. Elle a écrit qu'elle attendait de terminer ces travaux afin d'être mieux préparée.

[39] Le dossier d'appel contient un enregistrement d'une conversation qui a eu lieu entre la prestataire et un agent de Service Canada le 11 mars 2022. Au cours de cette conversation, on a demandé à la prestataire quelles démarches elle avait effectuées pour trouver du travail. Elle a répondu qu'elle avait mis à jour son curriculum vitæ, qu'elle avait cherché un emploi après avoir obtenu son diplôme et qu'elle avait fait une recherche sur le site Web Indeed. On peut entendre la prestataire dire, dans l'enregistrement, qu'elle se concentrait principalement sur ses études et qu'elle n'avait pas cherché activement du travail.

[40] J'estime que le témoignage de la prestataire selon lequel elle cherchait activement du travail du 6 janvier au 8 avril 2022 est plus convaincant et je lui accorde plus de poids en raison de sa cohérence avec les renseignements qu'elle a fournis dans sa demande de prestations d'assurance-emploi et aussi parce qu'elle a comparu

¹² La prestataire a rempli la demande le 28 février 2022.

devant moi et a témoigné directement, ce que je trouve plus fiable que le récit fait par un agent de la Commission de ce que la prestataire avait dit à son avis.

[41] La Commission n'a présenté aucune observation concernant la capacité de la prestataire et de travailler et de fréquenter l'école. Dans ses observations, elle a axé sa décision d'inadmissibilité sur une conclusion selon laquelle la prestataire n'a pas démontré qu'elle cherchait activement du travail.

[42] Comme je l'ai mentionné précédemment, la jurisprudence nous enseigne que la présomption est réfutée lorsqu'une prestataire peut démontrer qu'elle a travaillé à temps plein tout en étudiant à temps plein ou qu'il existe des circonstances exceptionnelles. La prestataire a par le passé travaillé à temps partiel pendant qu'elle étudiait et assistait à des cours à temps plein. Auparavant, elle avait travaillé les soirs et les fins de semaine lorsqu'elle devait assister virtuellement à tous ses cours. Lorsqu'elle a commencé les stages en janvier 2022, elle devait être présente huit heures par jour, du lundi au vendredi. Cela signifie que la prestataire pouvait être disponible pour travailler les soirs et les fins de semaine comme elle l'avait été auparavant.

[43] La prestataire a communiqué avec son ancien employeur pour savoir si elle pouvait retourner travailler à temps partiel. Elle a envoyé son curriculum vitae à des employeurs dans son domaine d'expertise. Il lui était possible de faire son stage en tant qu'employée rémunérée. À mon avis, les activités de recherche d'emploi qui faisaient partie du curriculum du programme constituent une circonstance spéciale qui permettrait à la prestataire d'être disponible pour travailler dans des conditions identiques ou meilleures que celles qui étaient les siennes lorsqu'elle avait travaillé auparavant. Elle a réussi à obtenir en juillet 2021 un emploi à temps plein ne relevant pas de son domaine d'études et elle occupe depuis un poste lié à son domaine d'études. Compte tenu de cette preuve, je conclus que la prestataire a réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler parce qu'elle fréquente l'école à temps plein.

[44] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore dit comment la présomption et les articles de la loi portant sur la disponibilité sont liés entre eux.

[45] Le fait que la présomption est réfutée signifie seulement que la prestataire n'est pas présumée être non disponible. Je dois tout de même examiner l'article de loi qui s'applique en l'espèce et déterminer si la prestataire est effectivement disponible.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[46] Je dois décider si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹³. La jurisprudence énonce trois facteurs dont je dois tenir compte pour trancher cette question. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁴ :

- a) Elle voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
- b) Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

[47] Lorsque j'examine chacun de ces facteurs, je dois me pencher sur l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁵.

– Désir de retourner sur le marché du travail

[48] La prestataire a démontré qu'elle voulait reprendre le travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[49] La prestataire a témoigné qu'elle travaille depuis ses études secondaires. Elle avait besoin d'argent pour payer ses factures pendant ses études parce qu'elle assumait elle-même ses frais de subsistance. Pendant cette période, elle a demandé à son ancien employeur s'il avait un emploi à lui offrir; elle a postulé des emplois en même temps qu'elle faisait le stage. Elle a témoigné qu'elle avait accepté, après avoir

¹³ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

¹⁴ Ces trois facteurs sont énoncés dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. La présente décision reformule ces trois facteurs en langage simple.

¹⁵ Deux arrêts tirés de la jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

obtenu son diplôme, un travail qui ne relevait pas de son domaine d'études. Cet élément de preuve me laisse croire que la prestataire souhaitait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait offert.

– **Démarches pour se trouver un emploi convenable**

[50] La prestataire a fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

[51] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour statuer sur ce deuxième facteur. Pour ce facteur, la liste en question est fournie à titre indicatif seulement¹⁶.

[52] La liste compte neuf démarches de recherche d'emploi : l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, la participation à des entrevues et la participation à des évaluations des compétences¹⁷.

[53] La prestataire a déclaré qu'elle avait communiqué avec son ancien employeur pour lui demander s'il avait du travail à lui offrir, a préparé un curriculum vitae, a téléchargé celui-ci sur un site Web de recherche d'emplois, l'a envoyé à des employeurs éventuels, a régulièrement consulté un site Web de recherche d'emplois et le Guichet-Emplois pour y voir les possibilités d'emplois, a fait du réseautage avec des membres de la famille et son précepteur pour voir s'ils étaient au courant d'occasions d'emploi et a participé à des entrevues simulées pour se préparer.

[54] Je crois que les démarches de recherche d'emploi de la prestataire manifestaient son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Elle s'est activement investie dans la recherche d'un emploi en préparant un

¹⁶ Je ne suis pas tenue de suivre la liste des démarches de recherche d'emploi pour décider du deuxième facteur. Je m'en sers uniquement à titre indicatif.

¹⁷ Article 9.001 du *Règlement*.

curriculum vitæ, en envoyant ce curriculum vitæ à des employeurs éventuels et en s'informant auprès de son ancien employeur, de ses amis et de son précepteur sur les possibilités d'emploi. À mon avis, la prestataire a fourni une preuve suffisante de ses démarches pour démontrer qu'elle s'est acquittée de cette obligation.

– **Conditions pouvant limiter indûment les chances de retourner au travail**

[55] La prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[56] La prestataire a témoigné qu'elle est titulaire d'un permis de conduire et qu'elle a accès à un moyen de transport pour se rendre au travail. Il n'y a aucune restriction quant à la distance qu'elle devrait franchir pour se rendre en voiture au lieu de travail. Il n'y a pas de travail qu'elle ne puisse pas faire en raison de convictions morales ou de croyances religieuses. Elle est prête à accepter un emploi qui pourrait nécessiter une formation en cours d'emploi.

[57] Bien que je ne sois pas tenue de suivre les décisions de juges-arbitres du Canada sur les prestations (décision CUB), j'estime que le raisonnement adopté dans la décision CUB 52365 est convaincant. Dans cette affaire, la prestataire a quitté son emploi pour suivre un cours qui lui permettait de travailler de 6 h à 10 h chaque jour, six jours par semaine, pour un total de 24 heures. Le juge-arbitre a conclu qu'il était important que la disponibilité actuelle de la prestataire pendant ses études ne soit pas inférieure à ce qu'elle était lorsqu'elle travaillait. Il a conclu que les faits démontraient que la prestataire serait disponible pour travailler autant qu'elle l'était auparavant, lorsqu'elle travaillait pendant 20 heures. Il a jugé que la prestataire avait prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

[58] La prestataire a témoigné qu'elle avait travaillé les soirs et les fins de semaine pendant le premier trimestre de son programme lorsqu'elle étudiait à temps plein. Elle dit que ses heures de travail au cours du premier stage étaient de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi, du 6 janvier au 18 février 2022 et, au cours du deuxième stage, de 7 h à 15 h, du lundi au vendredi, du 28 février au 8 avril 2022. À mon avis, cela signifie que la

prestataire était tout aussi disponible pour travailler n'importe quel jour ouvrable qu'elle l'avait été auparavant pendant ses études¹⁸. Par conséquent, je conclus que les études de la prestataire, c'est-à-dire son stage, n'ont pas limité ses chances de retourner au travail pendant ces périodes.

– **Donc, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[59] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées relativement aux trois facteurs, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle était incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[60] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus qu'elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations. Elle pourrait donc avoir droit à des prestations.

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

Raelene R. Thomas

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

¹⁸ L'article 32 du *Règlement* prescrit que, pour l'application de l'article 18 de la *Loi*, est un jour ouvrable chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche.