



Citation : *SN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 456

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : S. N.
Représentante : Marilyn Gariépy

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (0) datée du 4 juillet 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 1^{er} mars 2024
Personnes présentes à l'audience : L'appelante
La représentante de l'appelante
Un représentant de l'ancien employeur de l'appelante, témoin

Date de la décision : Le 26 avril 2024
Numéro de dossier : GE-23-1878

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Je conclus que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler à compter du 27 septembre 2020, pendant qu'elle suivait une formation¹. Elle est donc admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter de cette date.

Aperçu

[3] À l'automne 2019, l'appelante entreprend une formation à temps plein au X menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en hygiène dentaire². L'appelante précise avoir suivi sa session d'automne 2020, du 24 août 2020 au 25 décembre 2020³ et sa session d'hiver 2021, du 25 janvier 2021 au 21 mai 2021⁴. Elle déclare qu'il s'agissait d'un programme de formation d'une durée de trois ans. Elle l'a terminé en 2022⁵.

[4] Le 19 mars 2020, après avoir effectué une période d'emploi à X, de septembre 2013 au 12 mars 2020, elle présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)⁶. Une période de prestations de la Prestation d'assurance-emploi d'urgence (PAEU) a été établie à compter du 15 mars 2020 et une période de prestations régulières a été établie à compter du 27 septembre 2020⁷.

[5] Le 1^{er} avril 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) l'informe qu'elle ne peut pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 27 septembre 2020, car elle suit une formation de sa propre initiative et n'a

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

² Voir les pièces GD3-13, GD3-17 à GD3-21, GD3-30 et GD6-8 à GD6-10.

³ Voir les pièces GD3-19, GD3-20, GD6-9 et GD6-10.

⁴ Voir les pièces GD3-18, GD6-9 et GD6-10.

⁵ Voir la pièce GD3-30.

⁶ Voir les pièces GD3-3 à GD3-12, GD3-10, GD3-16, GD3-28, GD6-7, RGD15-2 à RGD15-4 et RGD16-51.

⁷ Voir les pièces GD3-1, GD4-1 et AD2-1.

pas démontré qu'elle était disponible à travailler. La Commission lui explique que si elle doit de l'argent, elle recevra un avis de dette⁸.

[6] Le 26 mai 2022, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'avise qu'elle maintient la décision rendue à son endroit⁹.

[7] Le 23 juin 2022, l'appelante conteste la décision en révision de la Commission auprès du *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le Tribunal)¹⁰.

[8] Le 3 novembre 2022, la Division générale du Tribunal (la Division générale) accueille l'appel de l'appelante¹¹. Dans sa décision, la Division générale conclut que la Commission n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire de manière judiciaire et qu'elle ne pouvait donc pas réexaminer, de façon rétroactive, la demande de prestations de l'appelante¹².

[9] Le 24 novembre 2022, la Commission présente une demande de permission d'en appeler de la décision de la Division générale devant la Division d'appel du Tribunal (la Division d'appel)¹³. Le 9 décembre 2022, cette permission lui est accordée¹⁴.

[10] Le 4 juillet 2023, la Division d'appel accueille l'appel de la Commission sur la question de l'exercice du pouvoir discrétionnaire par cette dernière. La Division d'appel retourne le dossier à la Division générale afin que celle-ci détermine si la prestataire (appelante devant la Division générale) est admissible au bénéfice des prestations, à compter du 27 septembre 2020, alors qu'elle suivait une formation.

[11] L'appelante soutient qu'elle était disponible à travailler à compter du 27 septembre 2020. Elle explique qu'elle est en mesure de combiner son travail à temps

⁸ Voir la pièce GD3-22.

⁹ Voir les pièces GD2-9, GD2-10, GD3-32 et GD3-33.

¹⁰ Voir les pièces GD2-1 à GD2-10.

¹¹ Voir les pièces AD1A-1 à AD1A-11.

¹² Voir les pièces AD1A-1 à AD1A-11.

¹³ Voir les pièces AD1-1 à AD1-8.

¹⁴ Voir les pièces AD0-1 à AD0-4.

partiel et sa formation, et ce, depuis plusieurs années. L'appelante indique avoir commencé à travailler pour l'employeur X en 2013 et a travaillé pour cet employeur pendant qu'elle était aux études. Elle spécifie avoir cessé de travailler pour lui en mars 2020, à la suite de l'adoption, par le gouvernement du Québec, de mesures de restrictions en raison de la pandémie de COVID-19¹⁵, dont la fermeture des bars et des restaurants. Elle déclare avoir effectué des recherches d'emploi à la suite de sa mise à pied. L'appelante explique être également demeurée en contact avec son employeur. Elle précise que celui-ci lui a indiqué qu'il n'avait pas de travail pour elle, étant donné les mesures de restrictions en vigueur. L'appelante fait valoir que pour ses sessions d'études d'automne 2020 et d'hiver 2021, la très grande majorité de ses cours étaient donnés à distance et qu'elle pouvait les suivre au moment qui lui convenait. Elle soutient être admissible au bénéfice des prestations à compter du 27 septembre 2020.

Questions préliminaires

[12] Lors de l'audience, tenue par vidéoconférence, le témoignage de monsieur H. K., ancien employeur de l'appelante, a été interrompu en raison d'un problème technique. Lorsque ce problème a été résolu, le témoin n'était alors plus disponible pour poursuivre son témoignage. Étant donné cette situation, il a complété ce qu'il voulait expliquer durant son témoignage dans une déclaration écrite transmise au Tribunal¹⁶.

¹⁵ Maladie à coronavirus 2019.

¹⁶ Voir les pièces RGD15-2 à RGD15-4.

Questions en litige

[13] Je dois déterminer si l'appelante démontre qu'elle était disponible à travailler à compter du 27 septembre 2020, alors qu'elle suivait une formation¹⁷. Je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que l'appelante :
 - Renverse la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler?
 - A manifesté le désir ou la volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui aurait été offert?
 - A exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable?
 - A établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail?

Analyse

[14] 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 travailler¹⁸. 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.

[15] 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

¹⁷ Voir les articles 18(1)a) et 153.161 de la Loi, de même que les articles 9.001 et 9.002(1) du Règlement.

¹⁸ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Cyrenne*, 2010 CAF 349.

permettre de renverser la présomption de non-disponibilité¹⁹. Ces principes sont, entre autres :

- Le fait d'avoir déjà travaillé à temps plein tout en suivant des études à temps plein ;
- L'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours (ex. : historique ou antécédent de travail à temps partiel et d'études à temps plein en simultané, travail dans le passé à des heures irrégulières, exigences de présence au cours, consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi)²⁰.

[16] 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.

[17] Deux articles de la Loi indiquent qu'un prestataire doit démontrer qu'il est disponible à travailler²¹. Ils traitent tous deux de la disponibilité, mais il s'agit de deux inadmissibilités distinctes²².

[18] 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 convenable²³.

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

²¹ Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la Loi.

²² Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la Loi.

²³ Voir l'article 18(1)a) de la Loi.

[19] 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 convenable²⁴.

[20] Dans son argumentation, la Commission ne présente pas d'arguments en s'appuyant sur l'article 50(8) de la Loi selon lequel elle peut exiger d'un prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable²⁵. Elle s'appuie, pour l'essentiel, sur les articles 18 et 153.161 de la Loi²⁶.

[21] 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 raisonnables²⁷. Selon ces critères, les démarches doivent être : 1) soutenues, 2) orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et 3) compatibles avec neuf activités spécifiques qui peuvent être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable²⁸. 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'emploi²⁹.

[22] 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 prestataire³⁰.

²⁴ Voir l'article 50(8) de la Loi.

²⁵ Voir l'article 50(8) de la Loi.

²⁶ Voir les pièces GD4-1 à GD4-11, AD2-1 à AD2-5, RGD8-1 et RGD8-2.

²⁷ Voir l'article 9.001 du Règlement.

²⁸ Voir l'article 9.001 du Règlement.

²⁹ Voir l'article 9.001 du Règlement.

³⁰ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

[23] 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-emploi³¹. Ces trois critères sont :

- Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ;
- La manifestation de ce désir par des efforts pour trouver cet emploi convenable ;
- Le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail³².

[24] 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 considération³³.

[25] Dans le présent dossier, l'appelante satisfait les critères énoncés par la Cour pour démontrer sa disponibilité à travailler à compter du 27 septembre 2020. En plus de renverser la présomption de non-disponibilité, elle démontre que ses démarches pour trouver un emploi au cours des périodes en cause étaient habituelles et raisonnables.

³¹ 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.

³² 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.

³³ Voir les décisions rendues par la Cour dans les affaires suivantes : *Carpentier*, A-474-97, *Whiffen*, A-1472-92, *Rondeau*, A-133-76.

Question no 1 : Est-ce que l'appelante renverse la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler?

[26] 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 tout en suivant une formation à temps plein, qu'elle a travaillé à des heures irrégulières, et que les exigences de présence à ses cours, à compter de mars 2020, ne représentaient pas un empêchement de travailler.

[27] J'estime qu'il s'agit de circonstances exceptionnelles permettant à l'appelante de renverser la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler à compter du 27 septembre 2020.

[28] L'appelante explique que durant une partie de sa session d'hiver 2020, soit à compter de la mi-mars 2020, de même que durant ses sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021, la très grande majorité de ses cours ont été donnés à distance, en raison de la pandémie³⁴.

[29] Elle précise que pour la session d'automne 2020, il n'y avait qu'un seul cours en présentiel auquel elle devait assister, soit le mardi après-midi (atelier)³⁵. Elle indique que pour la session d'hiver 2021, cela était le cas pour un seul cours, le vendredi après-midi (clinique)³⁶.

[30] L'appelante spécifie qu'à l'exception de ces deux cours, les autres étaient enregistrés (ex. : capsules) et asynchrones. Ce qui signifie qu'elle pouvait les suivre au moment qui lui convenait.

³⁴ Voir l'horaire des cours de l'appelante pour les sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021 – pièces GD6-9 et GD6-10.

³⁵ Voir la pièce GD6-9.

³⁶ Voir la pièce GD6-10.

[31] L'appelante déclare avoir consacré jusqu'à 15 à 20 heures par semaine à ses études durant ses sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021³⁷. Elle souligne que plusieurs des cours enregistrés ne duraient pas le nombre d'heures annoncé (ex. : un cours d'une durée annoncée de trois heures pouvait durer moins d'une heure).

[32] La preuve au dossier et le témoignage de l'appelante indiquent que depuis septembre 2013, alors qu'elle étudiait (ex. : études secondaires, études en francisation, études universitaires), elle a entre autres, travaillé dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie³⁸. L'appelante souligne avoir toujours travaillé lorsqu'elle étudiait.

[33] Le témoignage et les déclarations de monsieur H. K., ancien employeur de l'appelante (X), indique que cette dernière a travaillé pour lui de septembre 2013 à mars 2020, alors qu'elle était aux études, et qu'elle avait été mise à pied en mars 2020, en raison de la pandémie de COVID-19³⁹.

[34] Il déclare que l'appelante travaillait le jeudi après-midi, les fins de semaine et sur appel, les autres jours de la semaine⁴⁰.

[35] L'appelante explique qu'à l'automne 2019, lorsqu'elle a entrepris sa formation à temps plein en hygiène dentaire, elle travaillait à temps partiel, en accomplissant de 16 à 30-35 heures par semaine⁴¹.

[36] Elle précise qu'elle était disponible à le faire presque tous les jours de la semaine, généralement à compter de l'après-midi, du lundi au vendredi, de même que les fins de semaine⁴².

[37] La représentante de l'appelante fait valoir que l'appelante réfute la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler pendant qu'elle étudiait à temps plein. Elle explique que pendant ses études, l'appelante était disponible pour occuper

³⁷ Voir les pièces GD3-13, GD3-16, GD3-17 et GD3-26.

³⁸ Voir les pièces GD3-10, GD3-16, GD3-28, GD6-7 et RGD15-2 à RGD15-4 et RGD16-51.

³⁹ Voir les pièces GD3-28, GD6-7, RGD15-2 à RGD15-4 et RGD16-51.

⁴⁰ Voir les pièces RGD15-2 à RGD15-4.

⁴¹ Voir les pièces GD3-16 et GD3-30.

⁴² Voir la pièce GD3-16.

un emploi comme celui qu'elle occupait avant de présenter sa demande de prestations, selon un horaire irrégulier représentant un minimum de 16 à 30 heures ou plus par semaine.

[38] La représentante fait également valoir que l'appelante démontre aussi sa disponibilité à travailler en raison de circonstances particulières liées à la pandémie de COVID-19, étant donné qu'à compter de mars 2020, ses cours étaient à distance et donnés de manière asynchrone, ce qui signifie qu'elle pouvait les suivre au moment qui lui convenait⁴³.

[39] Je trouve convaincant le témoignage de l'appelante indiquant qu'elle peut travailler, tout en suivant sa formation à temps plein.

[40] Les affirmations de l'appelante sont d'ailleurs soutenues par le témoignage et les déclarations de son ancien employeur, de 2013 à mars 2020, démontrant qu'elle est en mesure de le faire depuis plusieurs années⁴⁴.

[41] L'appelante ne conteste pas le fait qu'elle était aux études à temps plein durant ses sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021.

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

[43] Bien que la Commission fasse valoir que l'appelante n'a jamais travaillé à temps plein pendant ses études et qu'elle limitait sa disponibilité pour du travail à temps partiel⁴⁵, cette situation ne signifie pas que cette dernière ne peut renverser la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler.

⁴³ Voir les décisions rendues par la Division générale dans les affaires suivantes : *LK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS, 1722 et *ER c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 959 – pièces RGD16-38 à RGD16-50.

⁴⁴ Voir les pièces GD3-28, GD6-7 et RGD15-2 à RGD15-4 et RGD16-51.

⁴⁵ Voir la pièce GD4-4.

[44] La Cour nous informe qu'un prestataire possédant un historique de travail à temps partiel, en même temps qu'il suivait une formation à temps plein, peut réfuter cette présomption⁴⁶.

[45] Plusieurs décisions de la Division d'appel indiquent aussi 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 Loi⁴⁷.

[46] La Commission soutient que l'appelante ne réfute pas la présomption de non-disponibilité découlant du fait qu'elle était aux études à temps plein en s'appuyant sur les éléments suivants :

- a) L'appelante ne démontre pas que son intention première était d'obtenir immédiatement un emploi convenable, car elle a fait très peu d'efforts pour se trouver un emploi ;
- b) Elle ne démontre pas qu'elle aurait pu modifier ses horaires de cours ;
- c) Elle n'était disponible à travailler que 20 heures par semaine, en dehors de ses heures de cours ;
- d) Elle n'aurait pas abandonné ses cours pour un emploi ;
- e) Elle ne démontre pas que sa formation était d'une importance secondaire ;
- f) Elle reconnaît et démontre que sa formation était sa priorité parce qu'elle limitait sa disponibilité au travail pour favoriser sa formation, ce qui démontre que sa formation était un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable⁴⁸.

⁴⁶ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Page*, 2023 CAF 169.

⁴⁷ Voir les décisions rendues par la Division d'appel dans les affaires suivantes : *S. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 749, AD-22-115, *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438, *Y. A. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 238.

⁴⁸ Voir la pièce GD4-5.

[47] La Commission fait également valoir que l'appelante n'a pas démontré l'existence de « circonstances exceptionnelles » qui lui permettraient de travailler tout en suivant sa formation. Elle explique que même si la pandémie de COVID-19 est une situation exceptionnelle, elle n'exemptait pas l'appelante de ses obligations d'être prête et disposée à travailler et de chercher activement un emploi, en soulignant qu'elle avait eu un avis à cet effet⁴⁹.

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

[49] Je considère que la Commission ne prend pas en compte le fait que l'appelante possède un antécédent de travail à temps partiel et d'études à temps plein, en simultané, ni le fait qu'elle a travaillé dans le passé à des heures irrégulières, ni les exigences de présence au cours de cette dernière durant ses sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021.

[50] J'estime que l'appelante démontre qu'elle a un historique travail-études significatif. Elle démontre avoir travaillé pendant plusieurs années tout en étant en mesure de poursuivre ses études, dont sa formation à temps plein, entreprise à l'automne 2019.

[51] L'appelante démontre également qu'elle a travaillé dans le passé à des heures irrégulières. Étant donné les horaires de travail atypiques du domaine de la restauration et de l'hôtellerie, elle travaillait à compter de l'après-midi, les jours de la semaine, de même que durant les fins de semaine.

[52] L'appelante démontre aussi qu'en raison de la pandémie, les exigences de présence à ses cours avaient été modifiées pour lui permettre de les suivre à distance et au moment qui allait lui convenir. Elle n'avait donc pas à abandonner sa formation pour travailler.

⁴⁹ Voir la pièce GD4-5.

[53] Il s'agit de circonstances exceptionnelles permettant à l'appelante de réfuter la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler.

[54] Bien que l'appelante renverse cette présomption, je dois maintenant déterminer si, à compter du 27 septembre 2020, elle était 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 aurait été offert?

[55] 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 à compter du 27 septembre 2020. Je considère que même si l'appelante suivait une formation à temps plein à compter de ce moment, son intention était aussi de continuer d'être sur le marché du travail.

[56] Dans le questionnaire sur la formation qu'elle a rempli le 28 août 2020, l'appelante indique être disponible et capable de travailler dans le même genre d'emploi et selon les mêmes conditions ou de meilleures conditions (ex. heures de travail, genre de travail) qu'elle l'était avant le début de son cours ou de son programme⁵⁰.

[57] Elle explique qu'elle travaille depuis plusieurs années tout en poursuivant des études à temps plein.

[58] L'appelante déclare que depuis 2013, elle a travaillé dans le domaine de la restauration, de l'hôtellerie et des bars.

[59] Elle fait valoir que le nombre d'heures consacrées à sa formation lui donnait la possibilité de poursuivre son emploi⁵¹.

⁵⁰ Voir les pièces GD3-14 et GD6-4.

⁵¹ Voir la pièce GD3-26.

[60] L'appelante précise avoir cessé de travailler, en mars 2020, car l'établissement où elle travaillait a dû fermer ses portes en raison de la pandémie de COVID-19⁵².

[61] L'appelante explique qu'elle voulait travailler et ne voulait pas « demeurer entre quatre murs ». Elle souligne que c'est la pandémie qui l'a « coincée » et a fait en sorte qu'elle demeure à la maison.

[62] L'appelante fait valoir qu'elle a besoin de travailler pour subvenir à ses besoins. Elle précise que travailler est plus avantageux, sur le plan financier, que de seulement recevoir des prêts et des bourses.

[63] Le témoignage et les déclarations de monsieur H. K. (employeur X) indique que l'appelante a travaillé pour lui, de septembre 2013 à mars 2020, alors qu'elle était aux études⁵³. Il précise qu'elle a été mise à pied en mars 2020, à la suite de l'adoption de mesures gouvernementales pour contrer la propagation de la pandémie ayant fait en sorte qu'il a dû fermer son établissement⁵⁴.

[64] La représentante fait valoir que l'appelante a perdu son emploi bien malgré elle. Elle fait également valoir que le témoignage de l'appelante démontre sa volonté de retourner au travail. Elle souligne que l'appelante démontre aussi qu'il était plus avantageux pour elle de travailler, car les revenus tirés de ses prêts et bourses n'étaient pas suffisants pour subvenir à ses besoins.

[65] Je considère qu'à la suite de sa mise à pied survenue en mars 2020, l'appelante n'a pas cessé de manifester son désir de se trouver du travail.

[66] 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 à compter du 27 septembre 2020.

[67] 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

⁵² Voir la pièce GD3-26.

⁵³ Voir les pièces GD3-28, GD6-7, RGD15-2 à RGD15-4 et RGD16-51.

⁵⁴ Voir les pièces GD3-28, GD6-7, RGD15-2 à RGD15-4 et RGD16-51.

marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert à compter de ce moment.

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

[68] 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 à compter du 27 septembre 2020.

[69] Dans le questionnaire sur la formation, qu'elle a rempli le 28 août 2020, l'appelante indique avoir fourni des efforts pour trouver un emploi depuis le début de son cours ou de son programme de formation ou depuis qu'elle est en chômage⁵⁵.

[70] L'appelante explique que lorsqu'elle a parlé avec une représentante de la Commission, le 1^{er} avril 2022, elle n'a pas été en mesure de répondre correctement aux questions qui lui ont été posées sur sa disponibilité à travailler⁵⁶. Elle précise avoir répondu aux questions de la représentante alors qu'elle était en train de suivre un cours. L'appelante explique ne pas les avoir bien comprises. Elle indique aussi qu'elle croyait que les questions posées sur sa disponibilité à travailler se rapportaient à la session qu'elle était en train de compléter (session d'hiver 2022) et non à celles de l'automne 2020 et de l'hiver 2021.

[71] L'appelante déclare que durant sa formation au X, elle pouvait travailler de 16 à 30 heures ou plus par semaine (ex. : du lundi au vendredi, généralement dans l'après-midi, de même que les fins de semaine)⁵⁷.

⁵⁵ Voir les pièces GD3-15 et GD6-4.

⁵⁶ Voir les pièces GD3-19 à GD3-21.

⁵⁷ Voir la pièce GD3-16.

[72] L'appelante explique que bien qu'elle n'ait pas de souvenir des dates exactes de ses recherches d'emploi, elle déclare qu'après avoir cessé de travailler, en mars 2020, et après le 27 septembre 2020, elle a effectué les recherches suivantes :

- a) Communication avec l'employeur pour lequel elle travaillait depuis 2013 (X)⁵⁸ ;
- b) Consultation du site de recherche d'emploi *Indeed* et sur lequel elle avait déposé son curriculum vitae ;
- c) Évaluer, par le biais du site *Indeed*, la possibilité de vendre des produits de cosmétique dans un grand magasin⁵⁹ ;
- d) Mise à jour de son curriculum vitae ;
- e) A postulé auprès d'employeurs potentiels (ex. : recherches effectuées de bouche à oreille dans des établissements de restauration et des cafés ou des bars et remise de son curriculum vitae)⁶⁰.

[73] L'employeur pour lequel l'appelante a travaillé depuis 2013 indique que cette dernière a communiqué avec lui à plusieurs reprises à la suite de la fermeture de son établissement, en mars 2020, pour savoir s'il y avait du travail pour elle⁶¹.

[74] La représentante fait valoir les éléments suivants :

- a) L'appelante a expliqué le contexte dans lequel elle a répondu aux questions de la Commission en avril 2022, alors qu'elle était en train d'assister à un cours, que le moment n'était pas approprié pour le faire et qu'elle ne semblait pas avoir compris les questions qui lui avaient été posées⁶². Selon la représentante, tout semble démontrer qu'il y aurait eu une mauvaise communication entre une représentante de la Commission et l'appelante selon le résumé de cette

⁵⁸ Voir la pièce GD3-26.

⁵⁹ Voir les pièces GD3-19 à GD3-21.

⁶⁰ Voir les pièces GD3-29 et GD3-30.

⁶¹ Voir les pièces GD3-28, GD6-7, RGD15-2 à RGD15-4 et RGD16-51.

⁶² Voir les pièces GD3-19 à GD3-21.

conversation⁶³. Le témoignage de l'appelante indique que ses déclarations du 1^{er} avril 2022 à la Commission ont été prises « hors contexte ». La représentante souligne que même lors de l'audience, la compréhension de l'appelante aux questions qui lui ont été posées était difficile ;

- b) Dans le contexte de la pandémie, l'appelante avait le droit d'attendre d'être rappelée par son employeur, comme la Cour l'indique dans l'une de ses décisions⁶⁴ ;
- c) La Commission n'a jamais demandé à l'appelante de prouver qu'elle avait effectué des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. La Commission a conclu que l'appelante n'était pas admissible au bénéfice des prestations en raison de ses études à temps plein et en déterminant qu'elle ne renversait pas la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler ;
- d) La notion d'emploi convenable doit être déterminée en fonction de l'emploi occupé précédemment par un prestataire, ce qui inclut le fait de travailler à des heures irrégulières et à temps partiel, comme cela est le cas pour l'appelante⁶⁵. Un emploi convenable pour l'appelante est un emploi dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie⁶⁶ ;
- e) Malgré la pandémie et la fermeture des commerces, l'appelante a effectué des démarches raisonnables pour se trouver un emploi en utilisant les moyens suivants : Évaluation des possibilités d'emploi (ex. : se présenter dans des établissements, vente de produits de cosmétique), inscription à des outils de recherche d'emploi (ex. : *Indeed*), réseautage (ex. : parler à son ancien

⁶³ Voir les pièces GD3-19 à GD3-21.

⁶⁴ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Page*, 2023 CAF 169 – pièces RGD16-2 à RGD16-36.

⁶⁵ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Page*, 2023 CAF 169 – pièces RGD16-2 à RGD16-36.

⁶⁶ Voir l'article 6(4) de la Loi.

employeur), communication avec des employeurs éventuels (ex. : rencontrer des employeurs potentiels et leur remettre son curriculum vitae)⁶⁷ ;

- f) L'appelante n'a pas tenté de profiter du régime d'assurance-emploi en demandant des prestations. Elle a cotisé à l'assurance-emploi pendant plusieurs années et continue de le faire dans le cadre de l'emploi qu'elle occupe comme hygiéniste dentaire ;
- g) L'appelante est admissible au bénéfice des prestations. Elle n'a reçu aucune somme d'argent à ce titre, sans droit.

[75] Dans le cas présent, j'estime qu'à compter du 27 septembre 2020, 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 convenable⁶⁸. Elle a utilisé des moyens appropriés pour effectuer ses démarches (ex. : évaluation des possibilités d'emploi, réseautage, communication avec des employeurs éventuels)⁶⁹.

[76] J'accepte les explications de l'appelante selon lesquelles elle n'a pas été en mesure d'expliquer adéquatement sa situation concernant sa disponibilité à travailler lorsqu'elle a parlé avec une représentante de la Commission, le 1^{er} avril 2022⁷⁰.

J'estime qu'il est plausible que l'appelante n'ait pas bien compris les questions qui lui ont été posées à ce moment, ce qui peut avoir créé de la confusion dans ses réponses sur sa disponibilité à travailler au cours de ses sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021. Je souligne que les questions au sujet de sa disponibilité à travailler pour ces

⁶⁷ Voir l'article 9 du Règlement. Voir aussi le document intitulé « Rapport d'événement sur l'état d'urgence sanitaire lié à la pandémie de la COVID-19 – Tableau des décrets gouvernementaux et des arrêtés ministériels » – pièces RGD16-52 à RGD16-162.

⁶⁸ Voir l'article 9.001 du Règlement.

⁶⁹ Voir l'article 9.001 du Règlement.

⁷⁰ Voir les pièces GD3-19 à GD3-21.

deux sessions lui ont été posées environ un an après les avoir terminées et pendant qu'elle terminait sa session d'hiver 2022.

[77] Sur ce point, je souligne également bien que dans sa déclaration du 1^{er} avril 2022, l'appelante ait indiqué qu'elle suivait ses cours du lundi au vendredi de 8 h 00 à 17 h 00, elle a précisé, lors de son témoignage, qu'elle pouvait les suivre au moment qui lui convenait dans la très grande majorité des cas. Son témoignage est d'ailleurs soutenu par une preuve documentaire convaincante qui démontre que pour ses sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021, tous ses cours étaient donnés « à distance », sauf un, donné « en présentiel » pour chacune de ces deux sessions et que son horaire pouvait être ajusté selon ses préférences⁷¹.

[78] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante et ses démarches dans sa recherche d'un emploi convenable, je tiens également compte du fait que cette dernière a occupé un emploi à temps partiel pendant plusieurs années alors qu'elle était aux études, ce qui inclut sa formation à temps plein, entreprise à l'automne 2019. Je retiens également qu'elle a étudié à temps plein à d'autres moments avant d'entreprendre cette formation, tout en travaillant à temps partiel. Je considère que son emploi à temps partiel constitue son emploi habituel.

[79] J'estime crédible le témoignage de l'appelante indiquant que depuis 2013, elle travaille tout en poursuivant ses études. Son affirmation est d'ailleurs soutenue par le témoignage et les déclarations de l'employeur pour lequel elle a travaillé de 2013 à mars 2020⁷².

[80] Bien que l'article 9.002(1) du Règlement décrive les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable⁷³, il ne définit pas autrement ou avec plus de précisions l'expression « emploi convenable ».

⁷¹ Voir les horaires des cours de l'appelante pour les sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021 – pièces GD6-9 et GD6-10.

⁷² Voir les pièces GD3-28, GD6-7, RGD15-2 à RGD15-4 et RGD16-51.

⁷³ 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

[81] Je précise qu'en plus de ces critères⁷⁴, la Loi énonce aussi des caractéristiques décrivant ce qui constitue un emploi « non convenable »⁷⁵. Je considère que les critères énoncés dans le Règlement⁷⁶ et ces caractéristiques⁷⁷ 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.

[82] 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 ordinaire⁷⁸. L'article 6(4)c) de la Loi précise aussi que cet emploi d'un genre différent, ou non convenable, comporte des conditions moins favorables ou un salaire inférieur à celui qu'un prestataire pouvait raisonnablement s'attendre d'obtenir, en tenant compte des conditions et du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait continué d'occuper son emploi précédent. L'article 6(5) de la Loi élargit le type d'emplois pouvant être convenables puisqu'après un délai raisonnable, les dispositions prévues à l'article 6(4)c) de la Loi cessent de s'appliquer.

[83] En me basant sur les caractéristiques énoncées dans la Loi pour décrire ce qu'est un emploi non convenable⁷⁹, 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 habituelle⁸⁰.

[84] Dans ce contexte, j'estime que le fait que l'appelante ait occupé un emploi à temps partiel pendant plusieurs années dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, alors qu'elle était aux études, représente l'emploi qu'elle a exercé dans le

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.

⁷⁴ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁷⁵ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁷⁶ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁷⁷ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁷⁸ Voir l'article 6(4)c) de la Loi.

⁷⁹ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁸⁰ 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 ».

cadre de son occupation ordinaire puisqu'il s'agissait de son emploi habituel. Il s'agissait du même type d'emploi qu'elle a occupé depuis qu'elle a entrepris sa formation à l'automne 2019.

[85] La Cour nous informe aussi que la notion d'emploi convenable est en partie définie par rapport à la situation personnelle du prestataire⁸¹.

[86] 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 dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, tout en étant aux études.

[87] Bien que la Commission fasse valoir que l'appelante limitait sa disponibilité pour du travail à temps partiel et n'a jamais travaillé à temps plein pendant qu'elle était aux études⁸², je souligne que la Loi n'exige pas spécifiquement qu'un prestataire soit disponible pour un travail à temps plein pour démontrer sa disponibilité à travailler. 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.

[88] La Cour nous informe également qu'une personne qui possède un historique de travail à temps partiel peut démontrer sa disponibilité à travailler⁸³.

[89] Pour évaluer que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler, et en plus du fait que celle-ci travaillait à temps partiel, je retiens également que lorsqu'elle a cessé de travailler, en mars 2020, elle a connu une période d'incertitude quant au moment où elle allait reprendre son travail chez l'employeur pour lequel elle travaillait depuis 2013. Cette période d'incertitude s'explique par la pandémie de COVID-19.

[90] La Commission fait valoir que l'appelante a fait peu d'effort pour trouver du travail et qu'elle s'est principalement limitée à attendre d'être rappelée par son employeur alors que l'établissement où elle travaillait était fermé en raison de la pandémie⁸⁴. La

⁸¹ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Whiffen*, A-1472-92.

⁸² Voir les pièces GD4-4 et RGD8-1.

⁸³ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Page*, 2023 CAF 169.

⁸⁴ Voir la pièce GD4-5.

Commission souligne qu'à l'exception de son employeur habituel, l'appelante a envoyé sa candidature à deux ou trois employeurs et n'a pas précisé à quel moment elle avait fait ces démarches⁸⁵.

[91] Malgré les arguments présentés par la Commission sur ces aspects, j'estime que la situation créée par la pandémie doit être prise en considération dans l'évaluation de la disponibilité à travailler de l'appelante.

[92] Cette situation a fait en sorte que contre sa volonté, l'appelante n'était plus en mesure d'occuper son emploi dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie, soit le domaine dans lequel elle travaillait depuis plusieurs années.

[93] La situation personnelle de l'appelante était alors tributaire des conditions particulières du marché de l'emploi dans plusieurs secteurs de l'économie en raison de la pandémie. En effet, la pandémie a fait en sorte qu'à partir de mars 2020, des mesures de restrictions sanitaires ont été adoptées à différentes périodes par le gouvernement du Québec, entre autres durant les périodes de formation de l'appelante⁸⁶.

[94] Ces mesures incluaient des fermetures de commerces, dont des restaurants et des bars⁸⁷. 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 commerces⁸⁸.

[95] Les chances de l'appelante de trouver un autre emploi dans un établissement similaire à celui où elle travaillait habituellement étaient d'ailleurs inexistantes puisque la

⁸⁵ Voir la pièce GD4-5.

⁸⁶ Voir le document intitulé « Rapport d'événement sur l'état d'urgence sanitaire lié à la pandémie de la COVID-19 – Tableau des décrets gouvernementaux et des arrêtés ministériels » – pièces RGD16-52 à RGD16-162.

⁸⁷ Voir le document intitulé « Rapport d'événement sur l'état d'urgence sanitaire lié à la pandémie de la COVID-19 – Tableau des décrets gouvernementaux et des arrêtés ministériels » – pièces RGD16-52 à RGD16-162.

⁸⁸ Voir le document intitulé « Rapport d'événement sur l'état d'urgence sanitaire lié à la pandémie de la COVID-19 – Tableau des décrets gouvernementaux et des arrêtés ministériels » – pièces RGD16-52 à RGD16-162.

raison ayant amené la fermeture de cet établissement s'appliquait à l'ensemble des établissements du même type.

[96] Je souligne que l'employeur pour lequel l'appelante a travaillé de 2013 à mars 2020 indique que cette dernière a communiqué avec lui à plusieurs occasions pour savoir s'il avait du travail pour elle et lui a répondu que son établissement était fermé en raison des mesures de restriction sanitaire du gouvernement⁸⁹.

[97] Dans ce contexte, je suis d'avis que l'appelante devait pouvoir bénéficier d'un délai raisonnable pour évaluer dans quelle mesure elle allait pouvoir reprendre son emploi avant d'entreprendre des démarches pour travailler dans un autre domaine d'emploi.

[98] La Cour nous indique qu'il n'existe aucune règle absolue qui obligerait, en toutes circonstances, les prestataires à entreprendre sur-le-champ une recherche d'emploi et qu'il y a lieu de leur accorder un délai raisonnable avant le début de leur recherche pour voir s'ils seront rappelés au travail⁹⁰.

[99] Bien que l'appelante ne puisse donner de précisions quant au moment où elle a effectué ses recherches d'emploi, elle fournit des exemples concrets à cet égard.

[100] J'estime qu'elle a effectué des efforts suffisants pour recommencer à travailler le plus tôt possible après avoir été mise à pied en mars 2020.

[101] Je considère qu'en tenant compte des obstacles auxquels l'appelante a été confrontée en raison de la pandémie, 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.

[102] J'estime qu'à compter du 27 septembre 2020, l'appelante s'est acquittée de sa responsabilité de chercher activement un emploi convenable.

⁸⁹ Voir les pièces RGD15-2 à RGD15-4.

⁹⁰ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Page*, 2023 CAF 169.

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

[103] 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 à compter du 27 septembre 2020. 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 retourner sur le marché de l'emploi.

[104] Dans le questionnaire sur la formation, qu'elle a rempli le 28 août 2020, l'appelante indique ne pas avoir été approuvée pour son cours ou son programme dans le cadre d'un programme d'emploi ou de développement des compétences et avoir décidé de le suivre par choix personnel⁹¹. Dans ce questionnaire, elle indique aussi que si elle obtenait un emploi à temps plein, mais que cet emploi entraînait en conflit avec son cours ou son programme, elle accepterait l'emploi si elle pouvait retarder la date de début pour lui permettre de finir sa formation⁹².

[105] L'appelante fait valoir que malgré sa formation à temps plein, elle pouvait travailler étant donné que ses cours n'étaient pas donnés en présentiel et qu'elle pouvait les suivre au moment qui lui convenait (ex. : cours enregistrés et donnés sous forme de capsules durant les sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021)⁹³.

[106] La représentante fait valoir que l'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner sur le marché du travail. Elle explique que l'appelante a suivi ses cours en mode virtuel et asynchrone, ce qui lui permettait de les suivre au moment qui lui convenait. La représentante indique que l'appelante avait un horaire de travail irrégulier.

⁹¹ Voir les pièces GD3-13 et GD6-3.

⁹² Voir les pièces GD3-15 et GD6-4.

⁹³ Voir la pièce GD3-26.

[107] 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.

[108] Objectivement, malgré le fait qu'elle ait suivi une formation à temps plein, l'appelante a fourni des efforts soutenus dans le but de retourner sur le marché du travail le plus rapidement possible.

[109] Je ne retiens pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante limitait sa disponibilité pour du travail à temps partiel et que sa formation était un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable⁹⁴.

[110] Je considère que l'appelante démontre que sa formation ne l'empêchait pas d'occuper un emploi convenable étant donné la flexibilité qu'elle avait pour suivre ses cours (ex. : cours donnés de façon asynchrone).

[111] Je considère que l'emploi à temps partiel qu'a occupé l'appelante de 2013 à mars 2020 représente son emploi habituel et qu'il s'agit d'un emploi convenable dans son cas.

[112] Comme l'indique la Cour, une personne peut démontrer sa disponibilité à travailler si elle possède un historique de travail à temps partiel⁹⁵.

[113] 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. Elle démontre avoir réussi à concilier son travail avec sa formation.

[114] Je considère qu'à compter du 27 septembre 2020, 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.

⁹⁴ Voir la pièce GD4-4 et GD4-5.

⁹⁵ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Page*, 2023 CAF 169.

Conclusion

[115] Je conclus que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler à compter du 27 septembre 2020, alors qu'elle suivait une formation. Elle est donc admissible au bénéfice des prestations à compter de cette date.

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

Normand Morin

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