



[TRADUCTION]

Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 404

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

Décision

Partie appelante : A. D.
Représentant : T. D.

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

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (653865) datée du 7 mai 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Angela Ryan Bourgeois

Mode d'audience : **PAR ÉCRIT**

Date de la décision : Le 17 avril 2025

Numéro de dossier : GE-25-48

Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale est d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi.

Aperçu

[3] En 2021-2022, l'appelante était à l'école secondaire. Elle avait aussi un emploi à temps partiel. En mars 2021, ses heures de travail ont été réduites et elle a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 1er mars 2021 au 28 juin 2021 et du 7 septembre 2021 au 11 février 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler¹.

[5] Une personne doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la personne doit être à la recherche d'un emploi.

[6] L'appelante a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale s'est rangée à l'avis de la Commission.

[7] L'appelante a porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale. La division d'appel a décidé que les motifs de la division générale étaient insuffisants. Elle a renvoyé l'affaire à la division générale avec des directives pour qu'elle examine :

- si l'appelante a subi un arrêt de rémunération;
- qu'est-ce que qui constitue un emploi convenable pour l'appelante;

¹ L'appelante fréquentait l'école secondaire pendant ces périodes. La Commission n'a pas vérifié sa disponibilité pendant les mois d'été. Voir la page RGD3-2 du dossier d'appel.

- s'il y a des semaines où l'appelante n'avait pas à prouver sa disponibilité pour travailler parce qu'elle occupait déjà un emploi convenable².

[8] Je vais donc vérifier si l'appelante a prouvé sa disponibilité pour travailler selon la prépondérance des probabilités. J'examinerai aussi les directives de la division d'appel.

[9] La Commission affirme ce qui suit :

- Je n'ai pas le pouvoir d'examiner s'il y a eu un arrêt de rémunération.
- L'appelante n'était pas disponible pour travailler parce que sa recherche d'emploi ne démontre pas une volonté de travailler.

[10] L'appelante n'a pas présenté de nouveaux arguments. À l'audience de la division d'appel, elle a déclaré qu'elle avait besoin de savoir ce qui constituait un emploi convenable pour elle et en quoi sa recherche d'emploi était insuffisante.

Questions en litige

[11] L'appelante a-t-elle subi un arrêt de rémunération?

[12] L'appelante a-t-elle prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

Arrêt de rémunération

[13] Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, une personne doit avoir subi un arrêt de rémunération³. Il y a arrêt de rémunération lorsque, après une période d'emploi, une personne ne travaille pas pour son employeur durant une période

² Voir le paragraphe 30 de la décision de la division d'appel.

³ Voir l'article 7(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

d'au moins sept jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération ne lui est payable⁴.

[14] La division d'appel a dit que je devais décider si l'appelante avait subi un arrêt de rémunération.

[15] La division générale tire sa compétence de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette loi prévoit qu'une personne qui se croit lésée par une décision de la Commission rendue en application de l'article 112 peut faire appel de cette décision devant le Tribunal⁵.

[16] Il faut donc d'abord qu'une décision soit rendue en application de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, puis que cette décision soit portée en appel au Tribunal.

[17] Les décisions rendues en application de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi* sont souvent appelées des décisions de révision. Il s'agit de décisions que la Commission prend après qu'une personne lui demande de réviser sa décision initiale⁶.

[18] La Commission affirme qu'elle n'a pas rendu de décision en application de l'article 112 sur la question de savoir s'il y a eu un arrêt de rémunération⁷. J'accepte cela comme un fait. Je ne vois aucun élément de preuve au dossier qui suggérerait que la Commission a rendu une telle décision. Je ne vois rien dans le formulaire de demande de révision concernant un arrêt de rémunération. Il n'y a aucune lettre relative à la décision de révision au dossier qui fait mention d'un arrêt de rémunération.

[19] L'appelante n'a pas présenté d'argument sur cette question.

[20] Les lettres de la Commission concernant ses décisions de révision sont souvent vagues. Elles indiquent brièvement la question qui a été tranchée. Par exemple, elles

⁴ Voir l'article 14 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Je paraphrase ici l'article 112 en ne reprenant que les détails pertinents pour cette décision.

⁷ Voir le paragraphe 4 de la page RGD3-1 du dossier d'appel.

peuvent indiquer que la question en litige est celle de la disponibilité pour travailler ou qu'une période de prestations n'a pas pu être établie.

[21] Je dois adopter une approche globale à l'égard de ma compétence pour traiter les appels de manière équitable et efficace, dans les limites de la loi⁸.

[22] Cela signifie que je peux parfois avoir à trancher des questions qui découlent de la décision de révision, même si celles-ci ne sont pas expressément formulées dans une lettre relative à la décision de révision⁹. Cependant, je ne peux pas ignorer les limites que m'impose la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[23] Je conclus que je n'ai pas compétence pour décider si l'appelante a subi un arrêt de rémunération.

[24] Premièrement, j'outrepasserais ma compétence si j'examinais la question de l'arrêt de rémunération parce que la Commission ne l'a pas réexaminée.

[25] Ensuite, je note que l'appelante n'a pas soulevé la question de l'arrêt de rémunération dans son appel au Tribunal.

[26] Enfin, la question de savoir si l'appelante a subi un arrêt de rémunération est directement liée à celle de savoir si elle remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations. Elle n'est pas liée à son inadmissibilité au motif qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Je n'ai pas à me prononcer sur la question de l'arrêt de rémunération pour décider si l'appelante a prouvé sa disponibilité pour travailler.

[27] Pour ces raisons, je ne peux pas décider si l'appelante a subi un arrêt de rémunération, même si la division d'appel estime que je devrais le faire.

[28] Je vais maintenant examiner la disponibilité pour travailler de l'appelante. Ma compétence pour trancher cette question n'est pas contestée.

⁸ Voir les paragraphes 51 à 54 de la décision *PM c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2021 TSS 92. Voir aussi le paragraphe 22 de la décision *Mudie c Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 239.

⁹ Par exemple, voir la décision *AH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 431.

Disponibilité pour travailler

[29] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. La jurisprudence énonce trois éléments que la personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens¹¹. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[30] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler¹². C'est ce qu'on appelle la présomption de non-disponibilité. Autrement dit, on peut supposer qu'une personne n'est pas disponible pour travailler lorsque la preuve montre qu'elle étudie à temps plein.

[31] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vérifierai si elle a prouvé qu'elle était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Présomption que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[32] L'appelante convient qu'elle étudiait à temps plein et je ne vois aucun élément de preuve du contraire. J'admets donc qu'elle étudiait à temps plein.

[33] Par conséquent, la présomption de non-disponibilité s'applique à elle.

[34] Cependant, cette présomption peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut montrer qu'elle ne s'applique pas). La Cour d'appel fédérale affirme que je dois effectuer une analyse contextuelle pour décider si l'appelante a réfuté la présomption de non-disponibilité¹³.

¹⁰ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹³ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

[35] L'appelante a déclaré qu'elle aurait modifié son horaire de cours pour accepter un emploi¹⁴.

[36] La Commission affirme que l'appelante n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité parce que ses démarches de recherche d'emploi ne montrent pas qu'elle voulait trouver un emploi le plus tôt possible. La Commission dit qu'elle n'était pas disposée à abandonner ses études pour travailler, mais qu'elle souhaitait seulement travailler après ses cours et la fin de semaine¹⁵.

[37] Je conclus que l'appelante a réfuté la présomption de non-disponibilité. Elle affirme qu'elle aurait pu travailler en respectant son horaire de cours comme elle le faisait avant que son employeur ne réduise ses heures de travail¹⁶. L'appelante travaillait à temps partiel avant que son employeur ne réduise ses heures de travail et elle remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi en raison de son emploi à temps partiel. Cela montre qu'elle a déjà travaillé de façon régulière en dehors de ses heures de cours pendant qu'elle étudiait à temps plein¹⁷. Cela est suffisant pour réfuter la présomption de non-disponibilité et pour nécessiter une analyse plus approfondie pour savoir si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[38] Je vais maintenant vérifier si elle a prouvé sa disponibilité pour travailler.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[39] L'appelante doit prouver les trois choses suivantes pour démontrer qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁸ :

- a) qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;

¹⁴ Voir sa réponse dans le questionnaire de formation aux pages GD3-20 et GD6-29 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir le cinquième paragraphe de la page GD4-9.

¹⁶ Voir les pages GD2-9 à GD2-10.

¹⁷ Voir le paragraphe 70 de la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

¹⁸ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair et simple dans la présente décision.

- b) qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner travailler.

[40] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en compte l'attitude et la conduite de l'appelante¹⁹.

[41] Je dois aussi déterminer ce qui constitue un emploi convenable pour l'appelante. Je ne peux pas évaluer ses efforts pour trouver un emploi convenable avant de savoir en quoi consiste cet emploi. C'est donc par là que je vais commencer.

– **Emploi convenable**

[42] La division d'appel m'a ordonné de déterminer ce qui constituait un emploi convenable pour l'appelante. Elle a dit qu'elle ne pouvait pas décider valablement de cette question en raison du manque d'éléments de preuve pertinents au dossier²⁰.

[43] La Commission a fourni des arguments supplémentaires sur ce qu'elle considérait être un emploi convenable pour l'appelante. Elle a également fourni un relevé d'emploi supplémentaire.

[44] L'appelante n'a fourni aucun argument ou élément de preuve supplémentaire sur ce qui constituait un emploi convenable. Elle a choisi de poursuivre l'appel par écrit, malgré le fait que la division d'appel l'ait encouragée à choisir une audience de vive voix. Faute d'audience de vive voix, je n'ai pas pu l'interroger sur les lacunes dans la preuve. L'appelante aurait pu présenter des éléments de preuve et des arguments écrits supplémentaires. Elle ne l'a pas fait.

[45] Malgré cela, je ne peux pas ignorer cette question. Je dois déterminer ce qui constituait un emploi convenable pour l'appelante en me fondant sur la preuve dont je dispose.

¹⁹ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

²⁰ Voir le paragraphe 23 de la décision de la division d'appel.

[46] Premièrement, j'ai examiné ce qui n'est pas un emploi convenable²¹. Un emploi n'est pas « convenable » pour une personne si le taux de rémunération est plus bas ou si les conditions sont moins favorables que ce qui lui serait normalement offert dans l'exercice de son occupation ordinaire²². Un tel emploi peut être convenable pour la personne, mais seulement après un « délai raisonnable²³ ».

[47] J'ai ensuite examiné ce qu'est un emploi convenable. Un emploi est convenable pour une personne si son état de santé et ses capacités physiques lui permettent de l'exercer et de se rendre au lieu de travail. Un emploi convenable offre aussi un horaire de travail qui est compatible avec les obligations familiales et les croyances religieuses de la personne. Finalement, la nature du travail ne doit pas être pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses de la personne²⁴.

[48] L'appelante travaillait comme caissière à temps partiel dans un dépanneur²⁵. Ainsi, un travail de ce genre à un salaire et dans des conditions comparables serait convenable pour l'appelante.

[49] Rien ne prouve que l'état de santé ou les capacités physiques de l'appelante limiteraient ce qui pourrait être un emploi convenable pour elle. Rien ne prouve que les emplois disponibles étaient contraires à ses obligations familiales, à ses croyances religieuses ou à ses convictions morales.

[50] Avant que l'appelante ne demande des prestations d'assurance-emploi, elle travaillait en moyenne environ 9 heures par semaine. Parfois, elle travaillait un peu plus ou un peu moins, mais elle travaillait en moyenne un peu moins de 9 heures²⁶. Elle gagnait 13 \$ l'heure²⁷.

²¹ L'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi* décrit ce qui n'est pas un emploi convenable.

²² Voir l'article 6(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir l'article 6(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁴ Ces critères sont énoncés à l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

²⁵ Voir le relevé d'emploi à la page RGD3-4 du dossier d'appel.

²⁶ J'ai fait mes propres calculs en me fondant sur le relevé d'emploi et les renseignements sur la rémunération de l'appelante contenus dans le dossier. J'ai également pris en compte les calculs de l'appelante figurant aux pages GD7-4 à GD7-6 du dossier d'appel.

²⁷ Voir la page GD3-31.

[51] La loi en vigueur dans la province où l'appelante réside interdit aux employeurs de faire travailler des jeunes de moins de 16 ans :

- entre 23 h et 7 h du matin;
- pendant les heures normales de classe, sauf dans le cadre d'un programme de formation professionnelle ou d'apprentissage reconnu;
- pendant plus de trois heures un jour d'école;
- pendant plus de huit heures un jour sans école;
- plus de 40 heures par semaine²⁸.

[52] Il y a une exception si la personne chargée de l'inspection est convaincue que l'emploi ne nuit pas à la fréquentation scolaire de la ou du jeune ou à sa capacité de profiter de l'enseignement scolaire, à condition que la ou le jeune ait le consentement de ses parents²⁹.

[53] Cette loi explique le commentaire de l'employeur à la Commission selon lequel il n'aurait pas donné à l'appelante un horaire à temps plein parce qu'elle était encore aux études³⁰.

[54] Je conclus que l'appelante était âgée de 15 ans pendant une partie de la période pertinente. Aucune des parties n'a fourni sa date de naissance. Même si elle n'a pas précisé sa date de naissance, l'appelante a écrit qu'elle avait 15 ans³¹. Cela signifie que la loi provinciale limitant ses heures de travail s'appliquait au moins pendant une partie de la période pertinente.

²⁸ Voir l'article 6 de la *Youth Employment Act*, RSPEI [loi sur l'emploi des jeunes de l'Île-du-Prince-Édouard].

²⁹ Voir l'article 6(2) de *Youth Employment Act*, RSPEI.

³⁰ Voir la page GD3-30 du dossier d'appel.

³¹ Voir la page GD7-9.

[55] Compte tenu de tous les éléments de preuve, j'estime qu'il est probable que l'appelante a travaillé régulièrement environ 9 heures par semaine à un taux horaire de 13 \$.

[56] Par conséquent, un emploi convenable pour elle serait un emploi dans la vente au détail ou un autre emploi simple offrant un salaire horaire d'environ 13 \$ à raison d'environ 9 heures par semaine.

– **L'appelante a-t-elle occupé un emploi convenable pendant la période en question?**

[57] La division d'appel m'a enjoint d'examiner si l'appelante avait occupé un emploi convenable pendant la période en question. Elle a écrit ce qui suit :

Autrement dit, y a-t-il des semaines où elle n'avait pas à prouver qu'elle était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*?³²

[58] Le membre de la division d'appel m'a renvoyé à une autre de ses décisions intitulée *EB*. Dans cette décision, il a conclu que lorsqu'une personne occupe un emploi convenable, elle ne devrait pas être déclarée inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour ne pas avoir prouvé sa disponibilité pour travailler³³.

[59] Les décisions de la division d'appel ne me lient pas. Et, dans la présente affaire, je ne trouve pas la décision de la division d'appel convaincante. Par exemple, dans la décision *EB*, la division d'appel affirme que si la prestataire occupait un emploi convenable, elle n'avait pas à démontrer qu'elle était disponible pour travailler. Elle ne justifie pas cette interprétation et ne cite pas de jurisprudence en ce sens.

³² Voir le paragraphe 30 de la décision de la division d'appel.

³³ Voir la décision *EB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1517.

[60] De plus, l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit ce qui suit :

Le 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 :

- a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable;
- b) soit incapable de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler;
- c) soit en train d'exercer les fonctions de juré.

[61] L'article 18 ne dit pas qu'une personne qui occupe un emploi convenable n'a pas à prouver qu'elle est disponible pour travailler. Si une personne travaille et souhaite recevoir des prestations d'assurance-emploi, elle doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler plus qu'elle ne le fait au moment de sa demande. Si elle travaille déjà au maximum de sa disponibilité, elle n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. En effet, elle est alors incapable de travailler davantage et ne peut pas démontrer qu'elle est « incapable de trouver un emploi convenable ».

[62] Comme je l'ai expliqué plus haut, avant que l'appelante ne demande des prestations d'assurance-emploi, elle travaillait en moyenne 9 heures par semaine. *Après* qu'elle a demandé des prestations, elle a travaillé en moyenne 8,5 heures par semaine, ce qui représente une légère baisse. La raison pour laquelle son nombre moyen d'heures travaillées n'a pas beaucoup changé est qu'elle a parfois travaillé jusqu'à 16 ou 17 heures par semaine. Bien que cela ait fait augmenter son nombre moyen d'heures travaillées, la preuve montre qu'après avoir demandé des prestations, elle a généralement travaillé entre 4 à 8 heures par semaine³⁴.

[63] Je conclus que l'appelante ne travaillait pas au maximum de sa disponibilité. Elle voulait travailler plus de 4 à 8 heures par semaine. Elle a demandé plus d'heures à son

³⁴ J'ai fait mes propres calculs en me fondant sur le relevé d'emploi et les informations sur la rémunération de l'appelante figurant au dossier. J'ai également pris en compte les calculs de l'appelante aux pages GD7-4 à GD7-6.

employeur et a postulé pour d'autres emplois. Elle travaillait moins d'heures que la loi ne l'y autorisait et elle n'avait pas de problèmes de santé qui l'auraient empêchée de travailler plus qu'elle ne le faisait.

[64] Comme elle ne travaillait pas au maximum de sa disponibilité, je vais poursuivre en expliquant mes conclusions sur les trois éléments concernant la disponibilité.

– **Vouloir retourner travailler**

[65] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner sur le marché du travail. Pour ce faire, elle a notamment demandé à son employeur d'augmenter ses heures de travail. Elle a aussi cherché des emplois convenables et postulé à quelques-uns d'entre eux.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[66] L'appelante a fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[67] Elle a notamment postulé pour un emploi chez Ardene en mars 2021 et chez Eclipse en juin 2021. Elle a discuté avec son employeur pour obtenir plus d'heures de travail. Elle a évalué les emplois disponibles sur le site Web Guichet-Emplois et Facebook³⁵.

[68] J'estime que les efforts de l'appelante montrent qu'elle cherchait activement un emploi et qu'elle voulait travailler plus qu'elle ne le faisait.

[69] La Commission dit qu'il y a eu 17 emplois affichés dans la région de l'appelante du 28 février 2021 au 12 février 2022³⁶. Elle affirme que sur ces 17 emplois, l'appelante aurait pu occuper les emplois suivants :

- réceptionniste;
- manœuvre au traitement de mollusques et crustacés;
- travailleuse dans un refuge pour sans-abri;
- manutentionnaire;
- ouvrière d'usine;

³⁵ Voir son dossier de recherche d'emploi à la page GD3-29.

³⁶ Voir la page GD3-52.

- assistante administrative chez un concessionnaire automobile;
- caissière ou employée au service à la clientèle chez un concessionnaire automobile.

[70] J'ai conclu qu'un emploi convenable pour l'appelante était un emploi dans la vente au détail ou un autre emploi simple offrant un salaire horaire d'environ 13 \$ à raison d'environ 9 heures par semaine.

[71] La liste de la Commission ne prouve pas qu'il y avait un emploi convenable pour lequel l'appelante n'a pas postulé. Je ne peux pas décider s'il s'agissait d'emplois convenables en ne disposant que des titres de poste et des noms des employeurs. Je ne connais pas non plus le taux de rémunération ni les heures de travail pour ces postes. De plus, il est peu probable que l'appelante avait les compétences ou l'expérience nécessaires pour travailler comme réceptionniste, adjointe administrative ou employée dans un refuge pour sans-abri.

[72] Je remarque également qu'il n'existe pas de formule établie concernant le nombre d'emplois pour lesquels une personne doit postuler au cours d'une période donnée. C'est à l'appelante de démontrer qu'elle a fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi, mais elle n'est pas tenue de démontrer qu'elle a postulé à tous les emplois possibles.

[73] L'appelante a trouvé deux emplois pour lesquels elle a postulé entre mars et juin 2021. Ces emplois ne figuraient pas sur la liste de la Commission. J'estime que cela appuie les affirmations de l'appelante selon lesquelles elle cherchait activement un emploi convenable et qu'elle a fait assez d'efforts pour en trouver un. Pour ces raisons, je conclus qu'elle remplit les exigences de ce deuxième élément.

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

[74] L'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler. Elle fréquentait l'école secondaire pendant la période en cause, mais ses cours étaient disponibles en ligne. Par conséquent, elle aurait pu occuper un emploi convenable tout en étudiant.

[75] J'ai pris en considération la déclaration de la Cour d'appel fédérale selon laquelle le fait de se rendre disponible en enfreignant la politique d'assiduité de l'école fréquentée ne correspond pas à la notion de disponibilité au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁷. Il s'agit d'une loi contraignante que je dois suivre. Mais la présente affaire, l'appelante aurait pu travailler à temps partiel (ce qui constituait un emploi convenable) tout en assistant à ses cours en ligne, ou même en personne.

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

[76] Selon mes conclusions sur les trois éléments, j'estime que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

– **Jurisprudence**

[77] J'ai examiné les affaires citées et présentées par les deux parties.

[78] J'ai examiné et suivi toute la jurisprudence contraignante, y compris ce que la Cour d'appel fédérale prescrit dans la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

[79] En ce qui concerne les décisions du Tribunal mentionnées, je ne suis pas obligée de suivre les décisions rendues par d'autres membres du Tribunal, mais il est préférable que les décisions soient cohérentes. J'ai examiné les décisions présentées par les parties. Je ne vois rien dans ces décisions qui ait une incidence sur la mienne.

Conclusion

[80] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi du 1er mars 2021 au 28 juin 2021 et du 7 septembre 2021 au 11 février 2022.

[81] Par conséquent, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant ces périodes.

³⁷ Voir la décision *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743.

[82] L'appel est accueilli.

Angela Ryan Bourgeois

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