



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. J. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 278

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3466

ENTRE :

**L. J.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 20 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 12 mars 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. J'estime que l'appelante (prestataire) est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était fondée à s'absenter volontairement du travail et qu'elle était disponible pour travailler.

## APERÇU

[2] La prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi après s'être volontairement absentée du travail. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a communiqué avec la prestataire parce qu'elle avait inscrit une pénurie de travail dans sa demande, alors que le relevé d'emploi précisait un arrêt de travail. La prestataire a affirmé qu'elle avait pris congé parce qu'elle n'avait pas de moyen de transport à sa disposition, mais qu'elle était à la recherche d'un emploi. La Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations après avoir déterminé qu'elle n'avait pas démontré sa disponibilité. La prestataire a présenté une demande de révision concernant la question de disponibilité. Dans le cadre du processus de révision, la Commission a maintenu sa décision relative à la disponibilité et a rendu la décision d'exclure la prestataire du bénéfice des prestations parce que celle-ci n'a pas prouvé qu'elle était fondée à s'absenter volontairement du travail. La prestataire a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[3] L'audience devait être tenue le 8 janvier 2019, mais a été ajournée parce que la prestataire ne pensait pas avoir reçu le dossier complet et qu'elle n'était pas capable de l'imprimer. Le dossier a été envoyé à nouveau par courrier certifié et par courriel. Un deuxième avis d'audience a été envoyé le 9 janvier 2018, et une autre audience a été fixée le 23 janvier 2019. La prestataire n'a pas participé à l'audience, et lorsque le Tribunal a communiqué avec elle, elle a dit qu'elle n'était pas au courant de l'audience. Toutefois, elle a confirmé qu'elle avait récemment reçu le dossier et qu'elle pourrait prendre part à une audience en février ou en mars. Une audience a donc été fixée le 20 février 2018, à 10 h (HNC). Le 14 février 2019, le Tribunal a communiqué avec la prestataire et celle-ci a confirmé sa présence. La prestataire ne s'est pas présentée à l'audience à l'heure prévue. Toutefois, elle a téléphoné environ une heure plus tard, et j'ai pu lui offrir des mesures d'adaptation.

## **QUESTIONS PRÉLIMINAIRES**

[4] La prestataire a confirmé qu'elle avait reçu le dossier; toutefois, elle n'avait pas reçu les dossiers GD8 et GD9. J'ai vérifié auprès d'elle que le dossier GD8 était la réponse de la Commission à l'article 32 et que le dossier GD9 était l'avis d'audience. La prestataire a précisé qu'elle était au courant de la tenue de l'audience puisque le Tribunal l'avait avisée le 14 février 2018. Elle a affirmé ne pas avoir ramassé son courrier.

[5] Afin de clarifier les questions en litige, j'ai expliqué à la prestataire qu'au cours du processus de révision, la Commission avait rendu une deuxième décision, soit celle de l'exclure du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, après avoir déterminé qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était fondée à s'absenter volontairement du travail. Ces renseignements avaient été communiqués à la prestataire dans une lettre datée du 26 octobre 2018; toutefois, la prestataire n'a pas demandé une révision officielle de cette décision. Je lui ai demandé si elle souhaitait porter cette question en appel, de même que la décision découlant de la révision concernant la disponibilité. Après une longue discussion, elle a déclaré qu'elle souhaitait aborder ces deux questions au cours de cette audience.

[6] Lorsque j'ai demandé à la prestataire si elle avait de nouveaux documents à fournir qui n'étaient pas inclus dans le dossier, elle a déclaré qu'elle devait envoyer des documents relatifs aux dépenses au gouvernement de la Saskatchewan. Elle a dit qu'elle n'était pas certaine des documents que le Tribunal voulait qu'elle envoie. J'ai confirmé que le Tribunal n'avait demandé aucun document, et j'ai demandé s'il était possible que l'organisme provincial ait formulé la demande, et elle a répondu que c'était bien le cas.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[7] La prestataire s'est-elle volontairement absentée du travail?

[8] Le cas échéant, la prestataire était-elle fondée à s'absenter volontairement du travail?

[9] La prestataire devrait-elle être exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle n'a pas démontré sa disponibilité pour travailler? La prestataire a-t-elle prouvé sa disponibilité pour travailler en démontrant ce qui suit :

- a) le désir de réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de réintégrer le marché du travail?

## **ANALYSE**

### **Congé volontaire**

[10] Lorsqu'elle aborde l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) pour s'absenter volontairement du travail, la partie prestataire doit prouver qu'elle n'avait d'autre solution raisonnable que celle de prendre congé. Elle doit également démontrer qu'elle a épuisé toutes les solutions raisonnables qui se sont présentées à elle avant de partir. Les définitions de l'article 29 s'appliquent aux articles 30 à 33 et aux articles 31 et 32, et peuvent faire partie de l'inconduite ou du départ volontaire<sup>1</sup>.

### **Question en litige n° 1 : La prestataire s'est-elle volontairement absentée du travail?**

[11] Oui, j'estime que la prestataire s'est volontairement absentée du travail. La prestataire a admis s'être volontairement absentée du travail parce qu'elle avait du mal à concilier vie personnelle et vie professionnelle, et parce que son employeur lui avait dit de prendre congé. Elle a également déclaré qu'elle n'avait pas de moyen de transport à sa disposition, car elle n'avait pas de permis de conduire et qu'un tel permis était requis pour son travail.

[12] Comme la prestataire satisfait aux critères énoncés, le Tribunal estime que l'article 32 s'applique dans sa situation puisque sa période de congé a été autorisée par son employeur. De plus, une entente selon laquelle l'appelante reprendrait son travail à une date précise, ou même à un moment donné, a été conclue<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

<sup>2</sup> Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44, la Cour a précisé que toute partie prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce que l'une des dispositions de l'article 32(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* soit remplie.

[13] L'employeur a confirmé que la prestataire avait pris congé pour des raisons personnelles. Le relevé d'emploi précise que la date de retour au travail de la prestataire est le 9 juillet 2019. En ce qui concerne cette date, l'employeur a également dit à la Commission qu'il attendait un courriel ou une lettre de la prestataire pour prouver qu'elle avait un permis de conduire, puis qu'il discuterait avec la direction de la date à laquelle la prestataire pourrait reprendre le travail.

**Question en litige n° 2 : La prestataire était-elle fondée à s'absenter volontairement du travail?**

[14] Non, j'estime que la prestataire n'était pas fondée à s'absenter volontairement du travail, car elle est partie pour des raisons personnelles et n'a pas prouvé qu'elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables que celle de partir.

[15] Il incombe maintenant à la prestataire de démontrer qu'il n'y avait aucune autre solution raisonnable que celle de s'absenter volontairement du travail<sup>3</sup>.

[16] Dans sa déclaration initiale à la Commission, la prestataire a dit qu'elle ne pouvait pas travailler à ce moment-là parce qu'elle avait beaucoup à faire et qu'elle tâchait de régler ses problèmes. Elle a déclaré qu'elle en avait parlé à son employeur, mais qu'elle ne se sentait pas à l'aise de discuter de ses problèmes personnels avec la Commission au téléphone. Elle a également dit qu'elle devait prendre congé parce qu'elle avait perdu son permis de conduire et qu'elle ne disposait d'aucun moyen de transport pour se rendre au travail et en revenir. Elle a déclaré qu'elle vivait dans une réserve et qu'il n'y avait aucun transport en commun. La prestataire a dit à la Commission qu'elle devait prendre un congé temporaire jusqu'à ce qu'elle puisse trouver un autre moyen de transport.

[17] Le 25 octobre 2018, la Commission a discuté avec l'employeur, qui a confirmé que la prestataire avait pris congé pour des raisons personnelles et que cela causait des répercussions sur son rendement professionnel, ce pour quoi elle avait besoin d'un congé. L'employeur a déclaré que la prestataire était sur le point de devenir adjointe administrative et qu'elle devait avoir un permis de conduire. Il a dit qu'elle devait communiquer avec lui pour lui prouver

---

<sup>3</sup> Dans *Tanguay c Commission*, A-1458-84, la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe que lorsqu'une partie prestataire quitte volontairement son emploi, il incombe à cette partie prestataire de démontrer qu'il n'y avait aucune autre solution raisonnable que celle de partir.

qu'elle détenait un permis de conduire, et que sa date de retour au travail ferait ensuite l'objet d'une discussion avec la direction.

[18] La prestataire a déclaré qu'elle avait pris congé parce qu'elle avait des problèmes personnels et que cela lui causait des problèmes professionnels. Elle était en retard au travail parce qu'elle avait des enfants dont elle devait s'occuper. Elle n'était pas capable de se concentrer au travail. Elle a déclaré avoir discuté avec son employeur de sa situation, et ce dernier lui a conseillé de prendre congé. La prestataire a dit que les responsables des Ressources humaines lui avaient recommandé de consulter son médecin afin de prendre un congé médical pour cause de stress, mais elle ne voulait pas recourir à cette option. Elle m'a affirmé qu'elle aurait pu suivre cette recommandation et qu'elle aurait peut-être dû le faire, mais elle n'a pas demandé d'avis médical ni tenté de trouver un autre emploi, car elle aimait son travail. Elle a déclaré qu'elle comptait prendre congé, régler ses problèmes, puis écrire une lettre à son employeur qui devrait être approuvée par le conseil d'administration afin de déterminer la date de son retour au travail.

[19] Après avoir lu la déclaration de l'employeur sur la nécessité d'un permis de conduire, la prestataire s'est souvenue qu'elle était sur le point d'obtenir une promotion d'adjointe administrative et qu'elle avait besoin d'un permis de conduire.

[20] J'ai tenu compte du témoignage de la prestataire selon lequel sa vie personnelle avait des répercussions sur sa vie professionnelle, et l'employeur a confirmé ce fait. Toutefois, je n'accepte pas que la situation était de nature urgente et que la prestataire a dû s'absenter lorsqu'elle l'a fait, car celle-ci a admis que son employeur l'avait conseillée de consulter son médecin et d'obtenir la documentation nécessaire pour appuyer le fait qu'elle avait besoin d'un congé pour cause de stress. Toutefois, elle n'a pas voulu recourir à cette option et elle a convenu avec son employeur qu'elle prendrait un congé pour régler ses problèmes personnels. Elle a également admis qu'elle aurait pu consulter son médecin, mais elle ne l'a pas fait. De plus, la prestataire a affirmé qu'elle était capable de travailler immédiatement en juillet, lorsqu'elle a pris congé.

[21] J'estime que si la prestataire avait des problèmes de santé, une autre solution raisonnable aurait été qu'elle demande un avis médical et un congé pour ces raisons. Je ne suis pas

convaincue que la déclaration de la prestataire, soit celle qu'elle n'ait pas voulu recourir à cette option pouvait appuyer son choix de prendre congé, était de nature urgente. J'ai tenu compte des déclarations de la prestataire selon lesquelles elle avait dû prendre congé parce qu'elle n'avait pas de permis de conduire, et je suis convaincue que cela était fort probablement la raison pour laquelle elle avait pris congé. Toutefois, je ne peux pas accepter cela comme étant une justification, car selon ses propres déclarations, elle devait prendre congé parce qu'elle n'avait plus de permis de conduire pour se rendre au travail et qu'elle en avait besoin dans le cadre de ses fonctions. Je constate que la preuve de la prestataire attestant qu'elle devait suivre un cours de conduite préventive appuie le fait qu'il s'agissait de la décision personnelle de la prestataire, car elle a perdu son permis de conduire pour ne pas l'avoir gardé en règle.

[22] J'estime que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était fondée à s'absenter volontairement du travail et qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce qu'elle remplisse les critères énoncés à l'article 32(2) de la Loi sur l'AE<sup>4</sup>.

### **Disponibilité**

[23] Au titre de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE, toute partie prestataire est admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi si elle prouve qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin et si elle est incapable d'obtenir un emploi convenable. L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) énonce les critères visant à déterminer si les efforts que fait une partie prestataire pour trouver un emploi convenable constituent des efforts habituels et raisonnables, et l'article 9.002 du Règlement sur l'AE énonce les critères visant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable.

[24] Au titre de l'article 50(1) de la Loi sur l'AE, toute partie prestataire qui ne remplit pas une condition ou ne satisfait pas à une exigence prévue par l'article 50 de la Loi sur l'AE n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'elle n'a pas rempli cette condition ou satisfait à cette exigence.

---

<sup>4</sup> L'article 32(2) énonce les motifs visant à mettre fin à l'inadmissibilité d'une partie prestataire : a) la reprise de son emploi; b) la perte de son emploi ou son départ volontaire; c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de la période de congé, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.

[25] Il incombe à la partie prestataire de démontrer sa disponibilité. La partie prestataire ne doit pas se contenter de dire qu'elle est disponible, elle doit également le prouver à l'aide de tous les documents nécessaires<sup>5</sup>.

**Question en litige n° 3 : La prestataire devrait-elle être exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle n'a pas démontré sa disponibilité pour travailler?**

[26] Oui, j'estime que la prestataire devrait être exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle n'a pas démontré sa disponibilité pour travailler.

[27] Le critère juridique à appliquer pour prouver la disponibilité est déterminé par trois facteurs : le désir de réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert; l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable; et le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de réintégrer le marché du travail<sup>6</sup>.

**a) La prestataire a-t-elle démontré qu'elle désirait réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert?**

[28] Le désir de retourner au travail doit être sincère et démontré par l'attitude et la conduite de la partie prestataire<sup>7</sup>.

[29] Je reconnais que la prestataire a prouvé qu'elle désirait réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert, car elle a démontré son désir de travailler, en affirmant qu'elle pouvait trouver un moyen de transport.

[30] La prestataire a déclaré qu'elle était à la recherche d'un emploi et d'un moyen de transport dès le début de son congé de son emploi régulier.

**b) La prestataire a-t-elle exprimé ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable?**

---

<sup>5</sup> *Canada (PG) c Renaud*, 2007 CAF 328; *Canada (PG) c Floyd*, A-168-93.

<sup>6</sup> *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-56-96; *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175.

<sup>7</sup> *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92.



[31] J'estime que même si la prestataire a exprimé le désir de réintégrer le marché du travail, elle n'a pas exprimé ce désir en prouvant qu'elle avait fait de sérieux efforts pour se trouver un emploi convenable.

[32] La disponibilité soulève une question de fait fondée sur le désir de la partie prestataire de réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert. Ce désir est exprimé par des efforts raisonnables et soutenus pour se trouver un emploi convenable le plus rapidement possible<sup>8</sup>.

[33] Dans sa déclaration initiale à la Commission, la prestataire a dit qu'elle ne pouvait pas travailler à ce moment-là parce qu'elle avait beaucoup à faire et qu'elle tâchait de régler ses problèmes. Au cours du processus de révision, la prestataire a dit à la Commission qu'elle était maintenant disponible pour travailler, car elle avait récupéré son permis de conduire et fourni son certificat du cours de conduite préventive, daté du 20 septembre 2018. Elle a déclaré avoir discuté avec T. W. des Ressources humaines au sujet de la date de son retour au travail, mais on lui a dit d'attendre de recevoir un courriel. La prestataire a affirmé à la Commission qu'elle devait avoir un permis de conduire parce que le personnel devait utiliser des véhicules de l'entreprise. Elle a affirmé être à la recherche d'un emploi.

[34] La prestataire a déclaré qu'elle avait fait des recherches d'emploi. Elle a affirmé avoir demandé à ses proches qui vivent en ville ce qu'elle devait faire, et elle a demandé l'avis des gens dans la réserve. Elle a déclaré avoir téléphoné à J. M., qui vit dans la X, et cette dernière lui avait dit de venir la voir parce qu'elle avait peut-être quelque chose à lui offrir. Toutefois, la prestataire n'avait pas été en mesure d'aller la rencontrer, et lorsqu'elle l'a rappelée il y a environ un mois, J. M. lui a répondu qu'elle n'avait plus rien à lui offrir, car elle n'était jamais allée la voir. La prestataire a dit qu'elle avait également appelé la Ville de Saskatoon pour connaître les possibilités d'emploi, mais il n'y en avait aucune.

[35] J'ai tenu compte du témoignage de la prestataire au sujet de sa recherche d'emploi, mais je ne suis pas convaincue qu'elle remplisse les critères liés au fait d'avoir déployé de sérieux

---

<sup>8</sup> Bois, A-31-00; Cornelissen-O'Neil, A-652-93; Bertrand, A-631-81.

efforts pour trouver un emploi à la suite de son congé<sup>9</sup>. La prestataire n'a pas été en mesure de fournir une preuve de recherche d'emploi sérieuse. Elle a seulement téléphoné à certaines personnes pour savoir ce qu'elle devait faire. Je suis également d'avis qu'elle n'avait pas de possibilité d'emploi avec J. M., mais selon son propre aveu, elle n'a pas fait de suivi en allant la rencontrer à ce moment-là, puis elle l'a rappelée environ six mois plus tard.

[36] Je suis également d'avis que le critère énoncé à l'article 9.002 du Règlement sur l'AE, selon lequel l'état de santé et les capacités physiques de la partie prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, ne peut être invoqué, car la prestataire en l'espèce s'est elle-même imposé des restrictions quant à la perte de son permis de conduire.

[37] J'estime que, selon la prépondérance des probabilités, la prestataire aurait pu communiquer avec son employeur après le 20 septembre 2018, lorsqu'elle était admissible pour récupérer son permis de conduire. J'estime que les déclarations de l'employeur sont crédibles, que la prestataire devait communiquer avec lui pour lui fournir la preuve qu'elle détenait un permis de conduire, et que la direction aurait alors discuté de la date de retour au travail de la prestataire.

[38] J'ai tenu compte du témoignage de la prestataire selon lequel elle pouvait récupérer son permis de conduire en septembre, alors qu'elle ne l'a fait que le 18 décembre 2018. Le fait qu'elle n'avait pas assez d'argent peut appuyer la raison pour laquelle elle n'a pas fait l'effort de communiquer avec l'employeur. J'estime qu'il aurait été raisonnable pour la prestataire de communiquer avec son employeur afin de discuter de son retour en septembre. Il serait raisonnable qu'elle demande à l'employeur s'il pouvait adapter ses tâches jusqu'à ce qu'elle ait les moyens de payer son permis de conduire. Elle aurait également pu faire cela le 18 décembre 2018 et fournir tous les documents nécessaires. Toutefois, la prestataire a déclaré qu'elle ne l'avait jamais fait.

[39] Je préfère le témoignage de la prestataire selon lequel elle a seulement communiqué avec la nouvelle direction la semaine dernière, afin d'avoir une meilleure crédibilité et d'appuyer le fait qu'elle ne faisait pas de sérieux efforts pour trouver un emploi. J'estime qu'elle avait encore

---

<sup>9</sup> L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce les critères visant à déterminer si les efforts que fait une partie prestataire pour trouver un emploi convenable constituent des efforts habituels et raisonnables.

attendu près de deux mois après avoir récupéré son permis de conduire. À ce moment-là, on lui avait dit qu'elle devait rédiger une lettre et que le conseil d'administration déciderait si elle pouvait reprendre le travail ou non. Toutefois, elle a admis ne jamais avoir téléphoné avant, et elle n'a toujours pas envoyé de lettre parce qu'elle attendait de voir si elle recevrait des prestations d'assurance-emploi. De plus, elle n'a toujours pas de moyen de transport à sa disposition.

**c) La prestataire a-t-elle établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?**

[40] J'estime que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui l'empêchaient de réintégrer le marché du travail. La prestataire a reconnu qu'elle avait eu des problèmes de transport après avoir perdu son permis de conduire.

[41] Je suis convaincue que la prestataire savait qu'elle limitait ses chances de réintégrer le marché du travail parce qu'elle n'avait aucun moyen de transport. Elle a livré un témoignage convaincant selon lequel elle ne détenait pas non plus de permis de conduire, ce qui l'empêchait d'emprunter un véhicule. Cette restriction l'a aussi empêché d'aller voir J. M. dans la X, qui avait vraisemblablement un emploi pour elle. De plus, je suis convaincue que la restriction de la prestataire serait restée en vigueur même après être retournée travailler pour son employeur, car elle n'aurait toujours pas de moyen de transport à sa disposition.

[42] La prestataire a dit qu'elle avait essayé de trouver un moyen de transport. Elle a déclaré qu'elle vivait dans une réserve et qu'elle n'avait pas de téléphone ni de permis de conduire. Puisqu'elle n'avait pas de permis de conduire, elle a dit qu'elle ne pouvait pas emprunter un véhicule. Elle doit donc se fier sur les autres pour se faire reconduire.

[43] Je suis d'avis que, selon la prépondérance des probabilités, la prestataire aurait pu retirer la restriction le 18 décembre 2018, lorsqu'elle détenait un permis de conduire valide, mais elle avait seulement essayé de communiquer avec son employeur pour reprendre le travail une semaine avant la date de l'audience. Selon moi, son explication selon laquelle elle attendait de voir si elle recevrait des prestations d'assurance-emploi avant de fournir une lettre et une preuve

de son permis de conduire à son employeur était raisonnable, et cela l'a empêché de réintégrer le marché du travail.

[44] Je suis également d'avis que la prestataire avait d'autres options auxquelles elle pouvait recourir pour retirer sa restriction relative au transport et réintégrer le marché du travail, car elle a déclaré qu'elle aurait peut-être pu demander à faire du covoiturage puisque d'autres personnes de la réserve travaillaient là-bas. Je n'estime pas que ses raisons de ne pas le faire pourraient l'appuyer dans sa volonté de retirer la restriction, tout comme le fait qu'elle ne l'ait pas demandé parce que ces personnes travaillaient dans différents domaines et le fait qu'elle ne voulait pas être un fardeau.

[45] Comme la prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de la Loi sur l'AE et du Règlement sur l'AE, elle n'est pas admissible au bénéfice des prestations. La Commission a correctement imposé une exclusion.

## CONCLUSION

[46] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 20 février 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	L. J., appelante