



[TRADUCTION]

Citation : *LC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 800

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

Décision

Partie appelante : L. C.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (624218) datée du 25 octobre 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Bret Edwards
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 23 janvier 2024
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 30 janvier 2024
Numéro de dossier : GE-23-3431

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] L'appelante n'a pas démontré pas qu'elle était disponible pour travailler du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023. Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[3] Cependant, l'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler à partir du 13 mars 2023. Par conséquent, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter de cette date. L'appelante pourrait donc être admissible à recevoir des prestations à compter du 13 mars 2023 si elle remplit d'autres conditions d'admissibilité.

Aperçu

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 26 décembre 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.¹ Une personne doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une partie appelante doit être à la recherche d'un emploi.

[5] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[6] La Commission affirme que l'appelante n'était pas disponible parce qu'elle a limité ses chances de trouver un emploi convenable. La Commission estime que l'appelante n'était pas à la recherche d'un emploi à temps plein jusqu'à la fin de juin 2023 en raison d'obligations familiales. De plus, l'appelante n'a pas postulé à de

¹ Voir GD3-51.

nombreux emplois en juillet et en août 2023, après avoir finalement commencé à chercher un emploi à temps plein.²

[7] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle était disponible et qu'elle cherchait un emploi à temps plein à compter du 13 mars 2023 et qu'elle n'avait pas d'obligations familiales. Elle dit aussi qu'elle a cherché du travail de diverses façons et qu'elle a postulé aux emplois qu'elle pouvait occuper, même si son anglais n'est pas très bon.

Questions que je dois examiner en premier

L'appelante a demandé un interprète

[8] L'appelante a demandé un interprète, car l'anglais n'est pas sa langue maternelle. À l'audience, l'appelante a confirmé qu'elle voulait que l'interprète traduise tout ce qui était dit.

[9] L'audience a donc été menée par l'entremise d'un interprète pour s'assurer que l'appelante comprend la procédure et y participe.

Inadmissibilité au titre de l'article 50(8)

[10] La Commission affirme avoir déclaré l'appelante inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.³ Cet article prévoit que la Commission peut exiger d'une partie appelante qu'elle prouve avoir fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.⁴

[11] Autrement dit, l'appelante doit prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables au titre de l'article 50(8) si la Commission exerce son pouvoir discrétionnaire pour l'exiger.

[12] J'ai examiné la preuve et n'y vois aucune demande de la Commission exigeant que l'appelante prouve qu'elle a effectué des démarches habituelles et raisonnables. Je

² Voir GD4-3 et GD4-4.

³ Voir GD4-4.

⁴ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

n'y vois pas non plus une affirmation de la Commission selon laquelle, si elle l'a fait, la preuve de l'appelante était insuffisante.⁵

[13] Je conclus également que la Commission n'a présenté aucune observation détaillée sur la façon dont l'appelante n'a pas prouvé qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables. La Commission l'a tout simplement mentionné en abordant la question de la disponibilité limitée pour un travail à temps plein et les démarches de recherche d'emploi de l'appelante.⁶

[14] Étant donné l'absence de preuve montrant que la Commission a demandé à l'appelante de prouver ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, je conclus que l'appelante n'est pas inadmissible au titre de cette partie de la loi.

Question en litige

[15] L'appelante était-elle disponible pour travailler?

Analyse

Capable de travailler et disponible pour le faire

[16] Je dois vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.⁷ La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes⁸ :

- a) Elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

⁵ Voir GD3-35 et GD3-47.

⁶ Voir GD4-3 et GD4-4.

⁷ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Ces trois éléments figurent dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. La présente décision paraphrase ces trois éléments en langage clair et simple.

- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire beaucoup trop) ses chances de retourner travailler.

[17] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite de l'appelante.⁹

– **Vouloir retourner travailler**

[18] L'appelante n'a pas démontré qu'elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable serait disponible pour une partie de sa période d'inadmissibilité, soit du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023.

[19] Cependant, l'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable serait disponible pour l'autre partie de sa période d'inadmissibilité, soit à partir du 13 mars 2023.

[20] L'appelante a déclaré qu'elle n'était pas prête à chercher du travail du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023 en raison d'obligations familiales. J'estime que cela signifie qu'elle ne voulait pas retourner travailler pendant cette période.

[21] L'appelante a également déclaré qu'elle pouvait chercher un emploi à temps plein à compter du 13 mars 2023 parce qu'elle avait réglé ses obligations familiales à ce moment-là. J'estime que cela signifie qu'elle voulait travailler pendant cette période puisqu'elle dit qu'elle était disponible pour travailler à temps plein.

[22] Je conclus donc que l'appelante n'a pas démontré qu'elle voulait retourner travailler du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023. Elle n'était pas intéressée à travailler à ce moment-là.

[23] Cependant, je juge que l'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler à partir du 13 mars 2023. Elle était prête à travailler à compter de cette date.

⁹ 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.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[24] L'appelante n'a pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable pour une partie de sa période d'inadmissibilité, soit du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023.

[25] Cependant, l'appelante a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable pour l'autre partie de sa période d'inadmissibilité, soit à partir du 12 mars 2023.

[26] L'appelante a déclaré qu'elle ne cherchait pas de travail du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023 parce qu'elle n'était pas prête à travailler pendant cette période. J'estime que cela confirme qu'elle n'a fait aucun effort pour trouver du travail pendant cette période.

[27] Dans son avis d'appel, ainsi qu'à l'audience, l'appelante a déclaré que la Commission avait mal compris certaines choses qu'elle avait dites au sujet de sa disponibilité en raison de ses difficultés en anglais.¹⁰

[28] L'appelante a déclaré qu'elle était disponible pour travailler à temps plein à compter du 13 mars 2023. Aucune obligation familiale ne limite sa capacité de travailler depuis cette date, car elle a trouvé un service de garde pour ses enfants.

[29] L'appelante a également déclaré qu'elle a fait de nombreuses démarches pour chercher un emploi à temps plein depuis le 13 mars 2023, dont les suivantes :

- Elle a postulé en ligne [traduction] « au moins trois ou quatre » emplois comme conductrice, soit un domaine où elle a de l'expérience, y compris chez X et X.
- Elle a cherché beaucoup d'autres emplois en ligne sur le site Web du Guichet-Emplois du Canada après qu'un ami l'y a dirigée.
- Elle a envoyé son curriculum vitae par courriel à de nombreux employeurs potentiels, dont X.

¹⁰ Voir GD2-5.

- Elle a présenté son curriculum vitae en personne à différents restaurants, mais les gérantes et gérants ne l'ont pas prise en considération parce qu'elle n'a aucune expérience de travail dans cette industrie.
- Elle a communiqué avec son ancien employeur (X) et est retournée travailler à temps partiel du 21 août au 29 septembre 2023.
- X lui a proposé une entrevue au début de septembre 2023 après avoir examiné sa candidature pour un emploi à temps plein. L'appelante a accepté l'emploi et a commencé à travailler au début du mois d'octobre 2023.
- Son anglais n'est pas très bon, mais elle essaie de l'améliorer en se concentrant sur l'apprentissage de nouveaux mots au quotidien.

[30] La Commission affirme que l'appelante n'a pas fait assez d'efforts pour se trouver un emploi convenable. La Commission affirme qu'elle lui a dit qu'elle n'avait pas commencé à chercher un emploi à temps plein avant juillet 2023 et qu'elle avait seulement postulé à 2 ou 3 emplois en juillet et août 2023, ce qui montre qu'elle n'a pas fait de démarches sincères et raisonnables pour obtenir un emploi convenable à temps plein.¹¹

[31] Je suis en désaccord avec la Commission.

[32] Je reconnais que le compte rendu de la conversation que la Commission a eue avec l'appelante le 25 octobre 2023 indique qu'elle a dit qu'elle n'était pas disponible pour travailler à temps plein avant le 1er juillet 2023 parce qu'elle avait des problèmes de garde d'enfants.¹²

[33] Je reconnais également que le compte rendu de cette même conversation indique également qu'elle a dit qu'elle avait seulement postulé à 2 ou 3 emplois en juillet et août 2023 après avoir commencé à chercher un emploi à temps plein.¹³

¹¹ Voir GD4-3 et GD4-4.

¹² Voir GD3-47.

¹³ Voir GD3-47.

[34] Cependant, j'estime que le compte rendu de cette conversation par la Commission ne rend pas compte de façon exacte et complète des démarches de recherche d'emploi de l'appelante à partir du 13 mars 2023.

[35] J'ai eu l'occasion de parler à l'appelante et je la trouve crédible. Son témoignage était clair, direct et sincère. J'estime qu'elle a répondu à mes questions avec le plus de détails possible.

[36] Comme je juge que l'appelante est crédible, j'accepte son explication selon laquelle la Commission a mal compris certaines choses qu'elle a dites en raison de ses difficultés en anglais. Il est également probable que cela aurait pu se produire parce qu'aucun interprète n'était présent durant cette conversation.

[37] Je signale également que l'appelante a eu l'occasion de témoigner à l'audience avec l'aide d'un interprète. Étant donné cela, et comme je la trouve crédible, je suis convaincu qu'il a plus de chance que son témoignage reflète ses véritables démarches de recherche d'emploi (à partir du 13 mars 2023) que ce qui a été dit lorsqu'elle a parlé à la Commission. Par conséquent, je conclus que l'appelante était disponible et à la recherche d'un emploi à temps plein à partir du 13 mars 2023 parce qu'elle avait déjà réglé la question de la garde de ses enfants. Cela signifie également que je juge qu'elle a fait assez de démarches pour se trouver un emploi; elle ne s'est pas limitée à postuler des emplois.

[38] Pour ces raisons, j'accorde plus d'importance au témoignage de l'appelante qu'au compte rendu de la Commission de la conversation téléphonique du 25 octobre 2023.

[39] Je juge également que l'appelante a fourni d'autres renseignements sur sa disponibilité à la Commission qui correspondent à son témoignage.

[40] Plus précisément, l'appelante a écrit ce qui suit dans sa demande de révision : [traduction] « Du dernier congé de Noël jusqu'à un peu avant le congé de mars, je n'étais pas prête à chercher un emploi à temps plein. Cependant, le 13 mars et plus tard, j'ai fait de mon mieux pour en chercher un que [sic] j'ai envoyé de nombreux

curriculum vitae, mais je n'ai reçu aucune réponse avant le 7 septembre de cette année. J'ai alors reçu un message au sujet d'une entrevue de l'une des équipes de recrutement de X. »¹⁴

[41] Je suis d'avis que la demande de révision de l'appelante démontre qu'elle était disponible et qu'elle était à la recherche d'un emploi à temps plein après le 13 mars 2023. Elle fait clairement une distinction entre la période qui précède cette date (« Du dernier congé de Noël jusqu'à un peu avant le congé de mars ») et la période qui a suivi (« le 13 mars et plus tard ») lorsqu'elle discute de son désir et de ses efforts pour trouver un emploi à temps plein. La Commission n'a pas reconnu ces éléments de preuve dans ses arguments.¹⁵

[42] J'estime que la demande de révision de l'appelante démontre également qu'elle n'a pas simplement postulé à des emplois; en effet, ses démarches de recherche d'emploi étaient variées. Elle dit clairement que « le 13 mars et plus tard », elle a envoyé « beaucoup de réponses [sic] », mais qu'elle n'a reçu une réponse que « le 7 septembre de cette année » lorsque X a communiqué avec elle pour une entrevue. Cela signifie, selon moi, qu'elle envoyait régulièrement des curriculum vitae pendant cette période. La Commission n'a pas non plus reconnu ces éléments de preuve dans ses arguments.¹⁶

[43] Par conséquent, je juge que la demande de révision de l'appelante renforce davantage son témoignage et sa crédibilité. Elle concorde avec son témoignage selon lequel elle était disponible et à la recherche d'un emploi à temps plein à compter du 13 mars 2023, et qu'elle a fait différentes démarches depuis pour trouver un emploi à temps plein en plus de simplement postuler à des emplois.

[44] Pour ces raisons, j'accorde plus d'importance à la demande de révision de l'appelante qu'au compte rendu de la Commission de sa conversation avec l'appelante le 25 octobre 2023.

¹⁴ Voir GD3-44.

¹⁵ Voir GD4-3 et GD4-4.

¹⁶ Voir GD4-3 et GD4-4.

[45] À la lumière du témoignage de l'appelante et d'autres éléments de preuve, je suis convaincu qu'elle a fait des efforts suffisants pour trouver un emploi convenable à compter du 13 mars 2023. Je sais qu'elle a postulé à seulement 3 ou 4 emplois. Cependant, je suis d'avis qu'elle a pris plusieurs autres mesures pour chercher continuellement du travail pendant cette période, en plus de postuler à des emplois : elle a communiqué avec des employeurs potentiels, envoyé des curriculum vitae, cherché des emplois en ligne et participé à une entrevue. Ces démarches l'ont finalement amenée à obtenir un emploi à temps partiel chez son ancien employeur à la fin de juillet 2023, puis un emploi à temps plein chez un nouvel employeur (X) au début d'octobre 2023.

[46] Je signale que l'appelante a également déclaré qu'elle avait des documents liés à ses démarches de recherche d'emploi et qu'elle était prête à les soumettre après l'audience. J'ai fait un suivi auprès d'elle à ce sujet, mais elle n'a présenté aucun document dans le délai prévu.¹⁷

[47] Malgré cela, je suis tout de même convaincu que l'appelante a fait des démarches suffisantes pour se trouver un emploi convenable à partir du 13 mars 2023 en fonction de son témoignage et d'autres éléments de preuve dont j'ai déjà parlé plus haut. Le fait de ne pas voir les documents liés à ses démarches de recherche d'emploi ne change rien au fait que je juge qu'elle a déjà livré un témoignage crédible au sujet de ses démarches au cours de cette période et qu'elle a fourni à la Commission d'autres éléments de preuve qui concordent avec son témoignage.

[48] Autrement dit, je n'ai pas besoin de voir les documents de l'appelante relatifs à sa recherche d'emploi. Elle m'a déjà convaincu, grâce à son témoignage et à d'autres éléments de preuve, qu'elle a fait diverses démarches pour trouver un emploi à temps plein depuis le 13 mars 2023 et que ces démarches étaient régulières et continues et qu'elles l'ont amenée à trouver un emploi à temps partiel et, plus tard, à temps plein.

¹⁷ Voir GD7-1 à GD7-3.

[49] J'estime donc que l'appelante n'a pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable pour une partie de sa période d'inadmissibilité, soit du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023. Elle a confirmé qu'elle n'était pas prête à travailler et qu'elle ne cherchait pas de travail à ce moment-là.

[50] Cependant, j'estime que l'appelante a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable pour l'autre partie de sa période d'inadmissibilité, soit à partir du 12 mars 2023. Elle a fourni des témoignages et des éléments de preuve crédibles concernant ses démarches pour trouver un emploi à temps plein.

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

[51] L'appelante a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler pendant une partie de sa période d'inadmissibilité, soit du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023.

[52] Cependant, l'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler pendant l'autre partie de sa période d'inadmissibilité, soit à compter du 13 mars 2023.

[53] L'appelante a déclaré qu'elle n'était pas prête à travailler et qu'elle ne cherchait pas de travail du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023. Je juge qu'il s'agit d'une condition personnelle qui limitait sa capacité de trouver du travail à ce moment-là parce qu'elle a choisi de prendre ces décisions.

[54] L'appelante a également déclaré qu'elle cherchait un emploi à temps plein à partir du 13 mars 2023 et qu'elle n'avait plus de limitations. De plus, comme je l'ai mentionné plus haut, elle a déclaré avoir postulé à 3 ou 4 emplois, mais avoir cherché beaucoup plus d'emplois en ligne, envoyé de nombreux curriculum vitae et communiqué avec des employeurs potentiels en personne.

[55] La Commission affirme que l'appelante a limité ses chances de trouver un emploi convenable parce qu'elle a postulé seulement à 2 ou 3 emplois et que ses antécédents

de travail à temps partiel, ses responsabilités familiales et ses démarches de recherche d'emploi ne démontrent pas qu'elle voulait obtenir un emploi à temps plein.¹⁸

[56] Je ne suis pas d'accord avec la Commission.

[57] Comme je l'ai mentionné plus haut, je juge que l'appelante est crédible et j'accepte son témoignage selon lequel la Commission a mal compris certaines de ses déclarations. Je conclus également qu'elle a fourni à la Commission d'autres éléments de preuve (plus précisément dans sa demande de révision) qui concordent avec son témoignage.

[58] Par conséquent, je conclus que l'appelante était disponible pour travailler à temps plein sans limitations à compter du 13 mars 2023, ce qui est contraire à ce que la Commission affirme.

[59] J'estime également que les démarches de recherche d'emploi de l'appelante étaient plus approfondies que ce que la Commission affirme. Plus précisément, j'estime qu'elle a postulé à plus d'emplois (3 ou 4, non pas 2 ou 3) et qu'elle a fait autre chose pour chercher du travail en plus de postuler à des emplois (y compris chercher beaucoup plus d'emplois en ligne et communiquer avec des employeurs potentiels en personne). Je sais qu'elle n'a postulé que pour 3 ou 4 emplois au cours de cette période, mais je suis convaincu qu'elle ne limitait pas sa capacité à trouver un emploi convenable à temps plein parce qu'elle a démontré qu'elle a fait d'autres démarches pour chercher des emplois, y compris l'envoi de nombreux curriculum vitae.

[60] De plus, je considère que les démarches de recherche d'emploi de l'appelante démontrent bel et bien qu'elle voulait obtenir un emploi à temps plein, contrairement à ce que la Commission affirme. Son témoignage et sa demande de révision à la Commission montrent clairement qu'elle était disponible et à la recherche d'un emploi à temps plein à compter du 13 mars 2023. De plus, elle a pu obtenir un emploi à temps

¹⁸ Voir GD4-3 et GD4-4.

plein chez X au début du mois d'octobre 2023 grâce à ses démarches de recherche d'emploi.

[61] Par conséquent, je conclus que la disponibilité pour travailler et la recherche d'emploi de l'appelante à partir du 13 mars 2023 n'étaient pas des conditions personnelles qui limitaient sa capacité à trouver un emploi convenable. Son témoignage et d'autres éléments de preuve (plus précisément ce qu'elle a écrit dans sa demande de révision) montrent qu'elle était disponible pour travailler à temps plein et qu'elle n'a pas limité sa recherche d'emploi d'une manière qui a eu une incidence sur ses chances de retourner travailler.

[62] Je reconnais également que l'appelante affirme que son niveau d'anglais est faible.

[63] Cependant, je juge que les compétences limitées de l'appelante en anglais n'ont pas non plus limité sa capacité à trouver un emploi convenable.

[64] L'appelante a déclaré qu'elle essayait d'apprendre de nouveaux mots anglais tous les jours. J'estime que cela montre qu'elle a consciemment pris des mesures pour essayer d'améliorer son niveau d'anglais.

[65] L'appelante a également déclaré qu'elle avait déjà travaillé à temps partiel et qu'elle travaille maintenant à temps plein comme conductrice d'autobus. J'estime que cela montre qu'elle a été en mesure d'obtenir un emploi dans une industrie (transport) où elle doit probablement communiquer parfois avec des gens en anglais.

[66] De plus, l'appelante a déclaré qu'elle a communiqué avec des employeurs potentiels dans l'industrie de la restauration, mais qu'on ne pouvait l'embaucher parce qu'elle n'avait pas d'expérience. J'estime que cela montre qu'elle croit pouvoir travailler dans une autre industrie où elle devrait probablement communiquer avec des gens en anglais. Et je juge que cela démontre également que ses compétences limitées en anglais ne l'ont pas empêchée de trouver un emploi dans cette industrie, car rien n'indique que les employeurs avec lesquels elle a communiqué ont décidé de ne pas l'embaucher parce qu'elle ne parle pas bien l'anglais.

[67] Dans l'ensemble, j'estime que les compétences en anglais de l'appelante ne constituent pas une condition personnelle qui a limité sa recherche d'emploi et ses chances de retourner travailler. Elle a travaillé à améliorer son anglais, a postulé à des emplois dans différentes industries où elle devrait parler au moins un peu l'anglais et travaille maintenant à temps plein dans l'une de ces industries.

[68] J'estime donc que l'appelante a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler pendant une partie de sa période d'inadmissibilité, soit du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023.

[69] Cependant, j'estime que l'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler pendant l'autre partie de sa période d'inadmissibilité, soit à compter du 13 mars 2023.

– **L'appelante était-elle donc capable de travailler et disponible pour le faire?**

[70] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable pour une partie de sa période d'inadmissibilité, soit du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023. Pendant cette période, elle ne voulait pas retourner travailler, elle n'a fait aucun effort pour chercher du travail et elle a établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de trouver un emploi convenable.

[71] Cependant, je juge également que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable pour l'autre partie de sa période d'inadmissibilité, soit à partir du 13 mars 2023. Elle a voulu retourner travailler à compter de cette date, elle a fait assez d'efforts pour chercher du travail et elle n'a pas établi de conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[72] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi du 26 décembre 2022 au 12 mars 2023. Pour cette raison, je conclus que l'appelante ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[73] Cependant, l'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi à compter du 13 mars 2023. Par conséquent, je conclus que l'appelante n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter de cette date. Il se peut donc que l'appelante soit admissible aux prestations à compter de cette date.

[74] Par conséquent, l'appel est accueilli en partie.

Bret Edwards

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