



[TRADUCTION]

Citation : *MK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 245

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

Décision

Partie appelante : M. K.

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 (690976) datée du 27 décembre 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 18 février 2025

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Interprète

Date de la décision : Le 24 février 2025

Numéro de dossier : GE-25-262

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie. L'appelante est admissible à des prestations pendant sept jours alors qu'elle était à l'étranger. Elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. L'appelante a consciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses lorsqu'elle a rempli ses déclarations aux deux semaines. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a émis un avertissement.

Aperçu

[2] La Commission a décidé que l'appelante n'était pas admissible au bénéfice des prestations régulières de l'assurance-emploi du 20 juillet au 16 août 2022 parce qu'elle se trouvait à l'étranger.

[3] Je dois décider si l'appelante était admissible aux prestations alors qu'elle était à l'étranger. Habituellement, les parties prestataires ne peuvent pas en recevoir pendant un séjour à l'étranger. Pour être admissibles aux prestations, elles doivent prouver qu'elles satisfont à l'une des exemptions énumérées dans la loi.

[4] La Commission affirme que l'appelante n'était pas admissible aux prestations pendant son séjour à l'étranger. L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'elle était à l'étranger pour assister à un entretien d'embauche.

[5] La Commission a conclu que l'appelante avait fait des déclarations fausses ou trompeuses. Elle affirme que l'appelante n'a pas déclaré qu'elle se trouvait à l'étranger. La Commission a donc émis un avertissement.

[6] L'appelante dit qu'elle croyait avoir écrit qu'elle était à l'étranger dans les déclarations bihebdomadaires qu'elle a remplies, mais elle peut avoir commis une erreur.

[7] La Commission a décidé que l'appelante n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[8] Pour recevoir des prestations régulières de l'assurance-emploi, les parties prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Autrement dit, il faut que les parties prestataires soient à la recherche d'un emploi.

[9] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle est 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 est disponible pour travailler.

Questions en litige

[10] L'appelante était-elle admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant son séjour à l'étranger?

[11] La Commission a-t-elle bien fait d'émettre un avertissement?

[12] L'appelante est-elle disponible pour travailler?

Analyse

Séjour à l'étranger

[13] Les parties prestataires ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations pour toute période passée à l'étranger¹. Il y a quelques exceptions à cette règle². L'une d'elles vise les parties prestataires qui se trouvent à l'étranger pour assister à une *véritable* entrevue d'emploi³.

[14] La Commission a appris de l'Agence des services frontaliers du Canada que l'appelante se trouvait à l'étranger du 20 juillet au 16 août 2022, alors qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi. En réponse aux questions de la Commission,

¹ Voir l'article 37(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 55(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 55(1)(e) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

l'appelante a déclaré qu'elle était à l'étranger pour se trouver un emploi. Elle a dit qu'elle cherchait un employeur qui la parrainerait afin d'obtenir un visa de travail.

[15] La Commission a effectué un suivi auprès de l'appelante au sujet de sa recherche d'emploi à l'étranger. L'appelante a ensuite déclaré à la Commission qu'elle avait reçu une offre d'emploi qu'elle ne pouvait pas accepter parce que le logement n'était pas adapté à ses enfants. Elle a envoyé à la Commission une lettre d'invitation à l'entrevue d'emploi qui devait avoir lieu le 5 août 2022.

[16] J'ai demandé à l'appelante pourquoi elle avait quitté le Canada si tôt, puisque son entrevue d'emploi n'était pas prévue avant le 5 août 2022. L'appelante a déclaré que l'ami qui avait organisé l'entrevue d'emploi lui avait dit que l'employeur l'embaucherait; il devait donc trouver un logement. Elle a déclaré avoir quitté le Canada tôt pour trouver un logement, et voir à quelle distance du lieu de travail il se trouvait et quel était le montant du loyer.

[17] La Commission a reconnu que la loi autorise une absence du Canada d'une durée maximale de sept jours pour assister à une entrevue d'emploi. La Commission a toutefois précisé que l'appelante ne satisfait pas à cette exception, car elle a quitté le Canada le 20 juillet, mais l'entrevue n'a eu lieu que le 5 août.

[18] J'ai interrogé l'appelante sur ce que la Commission avait dit. L'appelante a déclaré que lorsqu'une personne n'a pas assez d'argent, elle recherche les vols les moins chers, et que c'est ce qu'elle a fait.

[19] L'appelante a déclaré ne pas avoir postulé l'emploi à l'étranger; son ami a organisé l'entrevue pour elle. Malgré le moment de son départ du Canada, j'estime que la raison pour laquelle elle a quitté le pays était de se rendre à l'entrevue d'emploi. Je constate aussi qu'elle a utilisé ce temps supplémentaire pour chercher un logement au cas où elle accepterait une offre d'emploi. Je conclus donc qu'elle satisfait à l'exemption qui lui permet de recevoir des prestations pendant un maximum de sept jours. Je considère que l'exemption s'applique du 4 au 10 août 2022.

[20] Pour cette raison, je conclus qu'une inadmissibilité devrait être imposée du 20 juillet au 3 août 2022 et du 11 au 16 août 2022, parce que l'appelante était à l'étranger.

La Commission a-t-elle bien fait d'infliger une pénalité en émettant un avertissement?

[21] La Commission peut infliger une pénalité à une partie prestataire si, à son avis, celle-ci a fourni des renseignements ou fait une déclaration qu'elle savait être faux ou trompeurs⁴.

– L'appelante a-t-elle fait des déclarations fausses ou trompeuses?

[22] Oui, l'appelante a fait des déclarations fausses ou trompeuses.

[23] L'appelante se trouvait à l'étranger du 20 juillet au 16 août 2022. Elle est partie alors qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi.

[24] La Commission a inclus des copies des déclarations bihebdomadaires que l'appelante a remplies pour la période ci-dessus où elle se trouvait à l'étranger. Les déclarations montrent que l'appelante a répondu par la négative à la question de savoir si elle se trouvait à l'étranger.

[25] J'ai déjà conclu que l'appelante se trouvait à l'étranger alors qu'elle touchait des prestations d'assurance-emploi. Comme elle a indiqué dans ses déclarations qu'elle n'était pas à l'étranger au cours de la période visée, je considère que ces déclarations étaient fausses.

– L'appelante a-t-elle consciemment fait les fausses déclarations?

[26] Oui, l'appelante a consciemment fait les fausses déclarations.

[27] Pour établir si des renseignements ont été fournis consciemment, je dois décider si l'appelante savait, subjectivement, que les déclarations étaient fausses ou trompeuses. Il faut tenir compte du bon sens et de facteurs objectifs pour décider si une

⁴ Voir l'article 38(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

personne avait une connaissance subjective de la fausseté des renseignements fournis⁵.

[28] La Commission doit prouver que l'appelante a fait des déclarations qu'elle savait fausses ou trompeuses. Il incombe ensuite à l'appelante d'expliquer pourquoi elle a fait des déclarations fausses ou trompeuses⁶.

[29] Comme je l'ai mentionné plus haut, la Commission a inclus des copies des déclarations de prestataire dans son dossier de révision. Chacune comprenait la question « Étiez-vous à l'extérieur du Canada entre le lundi et le vendredi pendant la période visée par cette déclaration? ». L'appelante a répondu par la négative à cette question dans chaque déclaration.

[30] La Commission a envoyé des questions à l'appelante après avoir appris de l'Agence des services frontaliers du Canada que l'appelante s'était rendue à l'étranger. La Commission a demandé à l'appelante d'expliquer pourquoi elle n'avait pas déclaré son absence du Canada. L'appelante a répondu qu'elle était et est toujours disponible pour travailler. Dans une déclaration écrite jointe, l'appelante a indiqué qu'elle pensait que le versement de ses prestations d'assurance-emploi prendrait fin en juillet, c'est pourquoi elle avait prévu de voyager à ce moment-là.

[31] J'ai demandé à l'appelante pourquoi elle avait répondu par la négative aux questions posées dans ses déclarations au sujet de son séjour à l'étranger. Elle a dit qu'elle avait rempli ses déclarations sur son téléphone portable et qu'elle croyait avoir répondu oui à la question. Je lui ai donc demandé si elle disait que les déclarations incluses dans le dossier de révision de la Commission étaient inexactes. L'appelante a déclaré qu'elle ne pouvait pas dire cela, mais qu'elle ne mentait pas.

[32] Je ne retiens pas la remarque de l'appelante selon laquelle elle a commis une erreur en répondant non au lieu de oui à la question concernant le fait d'être à

⁵ Voir les décisions *Mootoo c Canada (Ministre du développement des ressources humaines)*, 2003 CAF 206 et *Canada (Procureur général) c Gates*, 1995 CAF 600

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Purcell*, A-694-94, ainsi que la décision *Gates*, citée à la note 5.

l'étranger. Je considère qu'il est peu probable que cela se soit produit trois fois. De plus, l'appelante a déclaré qu'elle était disponible pour travailler alors qu'elle était à l'étranger et elle était en mesure de répondre correctement à ces questions dans chaque déclaration. Je pense donc qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante ait consciemment répondu par la négative et qu'elle n'ait pas simplement commis une erreur.

[33] Je juge que la question posée dans la déclaration de prestataire au sujet de son séjour à l'étranger est simple et claire. Et chaque rapport indique les dates de la période. Malgré l'explication de l'appelante, je ne pense pas que, subjectivement, elle puisse dire qu'elle n'était pas à l'étranger, d'autant plus qu'elle était effectivement à l'étranger lorsqu'elle a rempli deux des trois déclarations. J'estime donc que l'appelante savait subjectivement que les renseignements qu'elle fournissait étaient faux ou trompeurs.

[34] Compte tenu de ce qui précède, j'estime que, subjectivement, l'appelante savait que, lorsqu'elle a répondu aux questions concernant son séjour à l'étranger, ses réponses étaient fausses. J'estime que cela signifie qu'elle a fait ces déclarations fausses ou trompeuses en toute connaissance de cause.

– La Commission a-t-elle exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a émis un avertissement?

[35] Oui, la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a émis un avertissement.

[36] La décision de la Commission d'infliger une pénalité est discrétionnaire. Ce type de décision ne peut pas être modifiée, à moins que la Commission n'ait pas agi de bonne foi, compte tenu de tous les facteurs pertinents⁷.

[37] La Commission a émis un avertissement pour les trois fausses déclarations de l'appelante au sujet de son séjour à l'étranger. La Commission a affirmé avoir exercé

⁷ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Sirois*, A-600-95 et *Canada (Procureur général) c Chartier*, A-42-90.

son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé d'émettre un avertissement au lieu d'une pénalité pécuniaire en raison du trop-payé important auquel l'appelante est confrontée.

[38] J'ai interrogé l'appelante sur la décision de la Commission d'émettre un avertissement. Elle a dit qu'il y avait beaucoup de choses qui se passaient dans la vie. Elle n'a pas expliqué de quelles choses il s'agit. Elle n'a relevé aucun élément de preuve pertinent que la Commission n'a pas pris en considération ni aucun élément de preuve non pertinent dont la Commission a tenu compte.

[39] Je ne trouve pas que l'appelante ait ajouté de nouveaux éléments de preuve crédibles à l'audience sur les raisons pour lesquelles elle a fait de fausses déclarations au sujet de son séjour à l'étranger. Je ne considère pas non plus que la Commission a agi de mauvaise foi ou de façon discriminatoire lorsqu'elle a émis l'avertissement.

[40] Je ne vois aucune raison de modifier les décisions de la Commission au sujet de l'avertissement. Elle a tenu compte des circonstances atténuantes lorsqu'elle a émis l'avertissement. J'estime que la Commission a bien fait de l'émettre parce que l'appelante a consciemment fait de fausses déclarations. J'estime que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire.

Disponibilité

[41] Deux articles de loi exigent que la partie appelante démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible selon ces deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[42] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un

emploi convenable⁸. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables⁹ ».

[43] La Commission affirme qu'elle a déclaré l'appelante inadmissible au titre de l'article 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* parce qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler. Dans ses observations, la Commission dit qu'elle peut demander à une partie prestataire de prouver qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[44] Les notes de la Commission n'indiquent pas qu'elle a demandé à l'appelante de prouver sa disponibilité en envoyant un dossier détaillé de recherche d'emploi.

[45] Je juge convaincante une décision de la division d'appel sur l'inadmissibilité au titre de l'article 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon la décision, la Commission peut demander à une partie prestataire de prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Elle peut rendre une partie prestataire inadmissible si elle ne se conforme pas à cette demande. Cependant, la Commission doit demander à la partie prestataire de fournir cette preuve et lui dire quel type de preuve répondra à ses exigences¹⁰.

[46] Je considère que la Commission n'a pas demandé à l'appelante de fournir son dossier de recherche d'emploi pour prouver sa disponibilité. Par conséquent, je ne conclus pas que l'appelante est inadmissible au titre de cette partie de la loi.

[47] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable de trouver un emploi convenable¹¹. La jurisprudence énonce

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

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens¹². Je vais examiner ces éléments plus loin.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[48] Selon la deuxième partie de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui traite de la disponibilité, une partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable de trouver un emploi convenable¹³. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens¹⁴.

[49] La Commission a établi que l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'est pas disponible pour travailler selon cet article de loi.

[50] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelante est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants¹⁵ :

- a) montrer qu'elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[51] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante¹⁶.

¹² Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

– **Emploi convenable**

[52] L'ancien employeur de l'appelante a produit un relevé d'emploi. Le document précisait que l'appelante avait quitté son emploi. À la section des commentaires du relevé, l'employeur a déclaré que l'appelante avait quitté son emploi pour des raisons personnelles de nature familiale.

[53] Lors de son premier entretien avec la Commission, l'appelante a dit qu'elle avait quitté son emploi parce qu'elle n'avait personne pour s'occuper de ses enfants. Elle a dit qu'il n'y avait personne pour accompagner ses enfants et aller les chercher à l'école. Elle a ajouté que l'école se plaignait de cette situation. Cependant, elle a également dit qu'elle cherchait un emploi avec des horaires de 8 h à 16 h après la fin des vacances d'été de ses enfants le 29 août 2022.

[54] L'appelante a ensuite dit à la Commission qu'elle avait besoin d'un emploi qui lui permet de déposer ses enfants à la garderie ou à l'école.

[55] L'appelante a déclaré que son emploi précédent était un emploi contractuel et qu'elle n'avait pas beaucoup de travail, alors elle a démissionné. Je l'ai donc interrogée sur ce que les notes de la Commission montrent qu'elle a dit au sujet de la raison pour laquelle elle a quitté son emploi. L'appelante a répondu que la Commission ne devait pas se préoccuper de sa situation personnelle. Elle a ajouté qu'elle n'a pas dit ce que contiennent les notes de la Commission.

[56] J'accorde plus de valeur aux notes de la Commission qu'au témoignage de l'appelante. Je le fais parce que les commentaires sur le relevé d'emploi, provenant d'une source neutre, confirment ce que l'appelante a dit selon les notes de la Commission. J'estime donc que l'appelante avait des obligations familiales qui l'ont amenée à quitter son emploi, et que cet emploi n'était pas convenable.

[57] Malgré ce qui précède, je n'ai aucune raison de mettre en doute la déclaration de l'appelante à la Commission selon laquelle elle pouvait travailler de 8 h à 16 h. Elle a dit à la Commission que le service de garde commençait à 7 h, ce qui lui laissait le temps de se rendre au travail. Et ces heures sont différentes des quarts de nuit qu'elle a

déclaré avoir effectués dans son emploi précédent. J'estime donc qu'un emploi convenable pour l'appelante est un emploi qu'elle peut exercer de 8 h à 16 h.

– **Vouloir retourner travailler**

[58] L'appelante a montré qu'elle veut retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[59] L'appelante a déclaré qu'elle était toujours disponible pour travailler. Elle a présenté des éléments de preuve montrant qu'elle avait postulé des emplois. De plus, elle a séjourné à l'étranger pour participer à une entrevue d'emploi.

[60] J'examinerai plus loin si les démarches de l'appelante pour trouver un emploi sont suffisantes. Cependant, je suis convaincue qu'elle souhaitait reprendre le travail.

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

[61] L'appelante n'a pas démontré qu'elle a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[62] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi, comme¹⁷ :

- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emplois en ligne ou auprès de bureaux de placement;
- présenter des demandes d'emploi;
- participer à des entrevues.

[63] Pour cet élément, cette liste est donnée à titre indicatif seulement¹⁸.

[64] La demande de prestations indique que les parties prestataires doivent tenir un dossier de leurs démarches de recherche d'emploi pendant six ans¹⁹. J'ai donc demandé à l'appelante si elle avait un dossier de toutes ses démarches de recherche

¹⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Je ne suis pas obligée de tenir compte de la liste des activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur ce deuxième élément. Dans la présente affaire, je peux me servir de la liste à titre indicatif seulement.

¹⁹ Voir la page GD3-8 du dossier d'appel.

d'emploi depuis février 2022. L'appelante a indiqué qu'elle avait envoyé à la Commission un dossier sur sa recherche d'emploi. Elle a ensuite envoyé un autre dossier de recherche d'emploi au Tribunal. Elle a confirmé à l'audience qu'il s'agissait des seuls emplois qu'elle avait postulés.

[65] Au cours de la période d'un an qui s'est écoulée depuis la demande de prestations de l'appelante, elle a présenté une demande d'emploi en mars 2022, deux demandes d'emploi en avril 2022, deux demandes d'emploi en mai 2022, trois demandes d'emploi en juin 2022 et une demande d'emploi en novembre 2022. Elle a également passé une entrevue d'embauche à l'étranger en août 2022.

[66] Je reconnais que pour trouver des emplois à postuler, l'appelante a dû évaluer les possibilités d'emploi. Toutes les demandes d'emploi au Canada ont été faites par l'intermédiaire du site Web Indeed. J'estime donc que l'appelante s'est engagée dans des activités du type de celles énumérées dans la loi pour tenter de trouver un emploi. Cependant, je ne pense pas qu'elle ait prouvé que ses démarches de recherche d'emploi étaient soutenues.

[67] Je constate que l'appelante a fait des démarches pour trouver du travail après avoir quitté son emploi précédent. Cependant, aucune demande d'emploi n'a été présentée après la fin de l'année scolaire de ses enfants en juin, jusqu'au 11 novembre 2022, et elle n'a fourni aucune preuve de quoi que ce soit après cette date. Je constate que ses démarches de recherche d'emploi ont été sporadiques. De plus, je ne pense pas que ce soit suffisant pour satisfaire à ce facteur.

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

[68] L'appelante a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de reprendre le travail du 23 juin au 29 août 2022.

[69] La Commission affirme que les obligations familiales de l'appelante limitent sa disponibilité pour le travail. Cependant, j'ai déjà constaté plus haut qu'un emploi convenable pour l'appelante est un emploi qu'elle peut exercer de 8 h à 16 h. L'appelante a déclaré à la Commission qu'elle avait cherché un emploi avec ce type

d'horaire du 1er au 22 juin 2022. Mais par la suite, les vacances d'été de ses enfants ont commencé et l'appelante a dit qu'elles avaient pris fin le 29 août 2022.

[70] Je conclus que l'appelante a probablement eu des problèmes relatifs à la garde de ses enfants au cours de l'été 2022 et qu'il s'agissait d'une condition personnelle qui limitait ses chances de retour au travail. J'estime que le type de recherche d'emploi qu'elle a effectué et la déclaration qu'elle a faite à la Commission confirment que cette condition personnelle a existé du 23 juin au 29 août 2022.

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

[71] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je suis d'avis que l'appelante n'a pas démontré qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[72] L'appelante a démontré qu'elle se trouvait à l'étranger pour l'une des raisons prévues par la loi, mais seulement du 4 au 10 août 2022.

[73] L'appelante n'a pas démontré qu'à compter du 15 février 2022, elle est disponible pour travailler au sens de la loi.

[74] La Commission a agi de façon judiciaire lorsqu'elle a émis un avertissement.

[75] Cela signifie que l'appel est accueilli en partie.

Audrey Mitchell

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