



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *GG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 777

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-1917

ENTRE :

G. G.

Appelant

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 : Martin Bugden

DATE DE L'AUDIENCE : Le 8 novembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 26 janvier 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant (prestataire), G. G., ne s'est pas présenté à l'audience par téléconférence. Le membre a attendu 20 minutes que le prestataire se présente. L'appelant s'est présenté à la première audience, mais elle a été ajournée parce que le témoin de l'appelant n'était pas disponible. Le Tribunal a vérifié auprès de Postes Canada que le deuxième avis d'audience avait été livré. Les avis d'audience ont été livrés à l'adresse que l'appelant a fournie dans sa demande de prestations d'assurance-emploi (GD3-4) et son appel au Tribunal (GD2-3). Étant convaincu que l'appelant avait reçu les avis d'audience, le membre a procédé conformément à l'article 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* en précisant que si une partie omet de se présenter à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence, s'il est convaincu qu'elle a été avisée de la tenue de l'audience.

Le 18 novembre 2016, l'appelant a envoyé une demande d'ajournement au Tribunal. Il n'a pas présenté d'arguments qui démontraient l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant un autre ajournement. Sa demande a été rejetée, ce dont il a été informé dans une lettre datée du 22 décembre 2016. Toutes les mesures possibles ont été prises, il y a lieu de trancher l'appel et il est dans l'intérêt de la justice de clore l'appel. Je rendrai une décision sur le fond de l'appel.

L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, n'a pas assisté aux audiences.

INTRODUCTION

[1] Le 7 octobre 2015, l'appelant a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[2] Dans une lettre datée du 15 décembre 2015, la Commission a informé l'appelant qu'elle ne pourrait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 28 septembre 2015 parce qu'il n'avait pu être rejoint par téléphone pour répondre à des questions sur les raisons pour lesquelles il n'était pas retourné travailler pour la X, et qu'il n'avait donc pas prouvé qu'il était disponible pour travailler.

[3] Dans une lettre datée du 17 décembre 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 28 septembre 2015 parce

qu'il n'avait pas prouvé qu'il était incapable d'obtenir un emploi convenable chez la X. Par conséquent, il n'avait pas prouvé qu'il était incapable d'obtenir un emploi convenable. Il ne pouvait recevoir de prestations tant qu'il ne prouvait pas cela.

[4] L'appelant a déposé une demande de révision, qui a aussi été rejetée par la Commission dans une lettre datée du 14 avril 2016.

[5] L'appelant s'est par la suite adressé au Tribunal de la sécurité sociale.

[6] Après avoir examiné la preuve et les observations présentées par les parties à l'appel, j'ai tenu l'audience par téléconférence, pour les raisons précisées dans les avis d'audience datés du 19 juillet 2016 et du 23 août 2016.

QUESTION EN LITIGE

[7] L'appelant porte en appel la décision de la Commission résultant de la demande de révision qu'il a présentée au titre de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette décision porte sur l'inadmissibilité que la Commission lui a imposée en application des articles 18 et 50 de la Loi et de l'article 9.001 du Règlement, après avoir conclu qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler.

PREUVE

[8] Le 7 octobre 2015, l'appelant a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[9] Dans une note médicale datée du 30 septembre 2015 que Service Canada a reçue le 13 novembre 2015, il est affirmé que l'appelant était apte sur le plan médical à retourner au travail, de préférence pendant le quart d'après-midi (GD3-13).

[10] Le 15 décembre 2015, la Commission a noté qu'elle avait tenté de rejoindre l'appelant par téléphone, en utilisant deux numéros de téléphone différents, deux fois le 14 décembre 2015 et deux autres fois le 15 décembre 2015 (GD3-14).

[11] Dans une lettre datée du 15 décembre 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 28 septembre 2015 parce

qu'il n'avait pu être rejoint par téléphone pour répondre à des questions sur les raisons pour lesquelles il n'était pas retourné travailler pour la X, ce qui signifiait qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler (GD3-15).

[12] Le 17 décembre 2015, l'appelant a dit à la Commission qu'il n'était pas retourné travailler pour la X, alors qu'il est indiqué dans sa note médicale datée du 30 septembre 2015 que l'employeuse, M. M., avait besoin qu'il obtienne un certificat médical maritime de Transports Canada. Il devait ensuite consulter son médecin de famille pour obtenir des renseignements supplémentaires exigés par son employeuse. Il ne peut pas fournir ces renseignements parce qu'il n'a pas les 180 \$ que coûte le certificat médical maritime; il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi pour obtenir l'argent. Une fois qu'il aura obtenu tous les renseignements médicaux exigés par la X, il devra prendre rendez-vous avec l'employeuse avant d'être autorisé à retourner au travail. Comme il n'a pas payé ses cotisations syndicales, il ne peut pas obtenir d'aide d'eux. Il ne peut emprunter d'argent à personne (GD3-16 et GD3-17).

[13] Le 17 décembre 2015, M. M. a dit à la Commission que l'appelant n'était pas de retour au travail parce qu'il ne lui avait fourni aucun des renseignements médicaux requis. L'appelant doit lui fournir un formulaire d'évaluation médicale rempli par son médecin et un certificat médical maritime l'autorisant à retourner au travail parce qu'il était absent depuis plus de 30 jours. Le formulaire d'évaluation médicale est un document interne de la X et le certificat médical maritime est exigé par Transports Canada. Le certificat médical maritime n'est pas une nouvelle exigence. Il est émis tous les deux ans à moins qu'un employé ne soit en congé pendant 30 jours, auquel cas l'employé doit être réévalué par un médecin spécial pour renouveler son certificat. Comme M. M. n'a pas ces documents requis, elle ne sait pas si l'appelant est autorisé à retourner au travail. Elle garde contact avec l'appelant par courriel. Le service de téléphonie mobile de ce dernier avait été désactivé. M. M. a communiqué avec l'appelant le 22 octobre 2015, le 2 décembre 2015, et le jour même, le 17 décembre 2015. Le certificat médical maritime coûte 199 \$, mais l'employeuse remboursera l'appelant après avoir vu le certificat. Si l'appelant est incapable d'aller en mer de façon permanente, l'employeuse examinera ses renseignements médicaux et les postes vacants pour voir s'il est possible de tenir compte de ses besoins. L'appelant doit également la rencontrer après avoir fourni les

deux documents médicaux requis. Il y avait des [traduction] « questions en suspens » depuis mai 2015 concernant la façon dont l'appelant signalait qu'il était malade. Ces questions devaient être réglées avant qu'il puisse retourner au travail. Il avait l'habitude de ne pas respecter la politique précisant qu'il devait appeler pour signaler qu'il était malade (GD3-18 et GD3-19).

[14] Le 17 décembre 2015, l'appelant a affirmé à la Commission qu'il n'avait pas présenté de note médicale contenant tous les renseignements exigés par M. M. parce qu'elle celle-ci avait affirmé qu'elle n'était pas suffisante et qu'elle avait besoin d'un formulaire d'évaluation médicale. Il a confirmé que l'information échangée au cours de la conversation entre la Commission et l'employeuse plus tôt le même jour était exacte. Il n'aime pas parler avec M. M. parce qu'il devient frustré et qu'elle l'accuse de choses qu'il n'a pas faites (GD3-20 et GD3-21).

[15] Dans une lettre datée du 17 décembre 2015, la Commission a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'emploi à partir du 28 septembre 2015 parce qu'il n'avait pas prouvé qu'il était incapable d'obtenir un emploi convenable chez la X. Par conséquent, il n'avait pas prouvé qu'il était incapable d'obtenir un emploi convenable. Il ne pouvait pas recevoir de prestations tant qu'il ne prouvait pas cela (GD3-22).

[16] Dans une demande de révision datée du 13 janvier 2016, l'appelant a fait valoir qu'il est capable de travailler, mais que son employeuse lui avait demandé d'obtenir d'abord un certificat médical maritime parce qu'il s'agit d'une exigence de Transports Canada. Il n'a pas l'argent parce qu'ils ont rendu leur décision après le délai d'attente estimé. Il a dit à Service Canada que s'ils pouvaient simplement le payer une semaine pour qu'il puisse obtenir son certificat médical maritime, il pourrait retourner au travail et les rembourser. Il a affirmé ce qui suit : [traduction] « Vous (la Commission) prélevez un montant sur chacun de mes chèques de paie, je ne demande pas grand-chose et vous me dites non. » Il est un travailleur de longue date, et même s'il a touché des prestations d'assurance-emploi en janvier 2009, il a droit à ses semaines de prestations. Il a attendu trois mois et on lui a dit que sa demande était refusée. S'il en avait été informé plus tôt, il aurait demandé à son employeuse de payer son certificat médical maritime (GD3-23 à GD3-25).

[17] Le 31 mars 2016, l'employeuse a dit à la Commission que le poste de l'appelant avait été aboli après avoir discuté avec lui. Ils avaient mutuellement pris la décision en février 2016 que l'appelant ne travaillerait plus pour l'employeuse puisqu'il était incapable de fournir une preuve

médicale adéquate démontrant qu'il était capable de répondre aux exigences du poste. Il avait présenté des rapports médicaux, mais ceux-ci n'appuyaient pas son retour au travail chez l'employeuse. Il n'y avait pas de postes pour lesquels l'appelant aurait pu être embauché sans satisfaire aux exigences médicales minimales (GD3-26).

[18] Le 31 mars 2016, l'appelant a dit à la Commission qu'il contestait qu'il était capable de retourner au travail à la fin du mois de septembre. Il a présenté un certificat médical à son employeuse comme demandé et celle-ci lui a dit qu'il devait en obtenir un autre. La Commission a conseillé à l'appelant de présenter un compte rendu de ses activités de recherche d'emploi pour appuyer le fait qu'il cherchait activement du travail entre octobre 2015 et la fin mars 2016 (GD3-27).

Le 31 mars 2016, à l'appui de ses observations, l'appelant a transmis par télécopieur un compte rendu manuscrit de ses activités de recherche d'emploi comprenant neuf emplois avec les noms des employeurs, mais pas de dates (GD3-29).

[19] Par lettre datée du 14 avril 2016, la Commission a informé l'appelant qu'elle maintenait sa décision du 15 décembre 2015 (GD3-30 et GD3-31).

OBSERVATIONS

[20] L'appelant a fait valoir ce qui suit :

- a) Il ne s'est pas présenté à l'audience.
- b) Il était disponible pour travailler. Il a obtenu son certificat médical maritime et l'a envoyé par télécopieur à son employeuse. On ne l'a quand même pas fait travailler. Comme il n'a pas travaillé pendant 30 jours, son certificat médical maritime a aussi expiré. Il n'a pas travaillé et n'a pas touché de prestations d'assurance-emploi (GD2-4).

[21] L'intimée a fait valoir ce qui suit :

- a) Pour obtenir d'une partie prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail au titre de l'article 18(1)(a) de la Loi, l'article 50(8) de la Loi prévoit que la Commission peut

exiger qu'elle prouve qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

- b) L'article 9.001 du Règlement dresse la liste des critères servant à décider si les démarches que fait une partie prestataire pour obtenir un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables. Ces critères prévoient entre autres que les démarches de la partie prestataire 1) sont soutenues, 2) sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et 3) consistent en neuf activités spécifiées qui peuvent aider la partie prestataire à obtenir un emploi convenable.
- c) La disponibilité est une question de fait qui devrait normalement être tranchée sur le fondement d'une évaluation de la preuve. La disponibilité est établie en examinant trois facteurs :
 1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
 2. l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
 3. le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances d'un retour sur le marché du travail.
- d) Dans la présente affaire, le prestataire a demandé des prestations régulières à compter du 28 septembre 2015 (pages GD3-3 à GD3-12). La preuve montre que le prestataire était tenu de fournir à la X des documents médicaux précis prouvant qu'il satisfaisait aux exigences pour reprendre son emploi à partir du 30 septembre 2015. Toutefois, il ne l'a pas fait et en fin de compte, son emploi pour la X a pris fin en février 2016 (pages GD3-13 à GD3-27). La preuve présentée par les deux parties montre que le prestataire n'a pas été capable d'obtenir un certificat le déclarant apte à reprendre son travail régulier et que l'employeuse n'a pas été en mesure de tenir compte de ses besoins en l'affectant à des tâches modifiées (pages GD3-26 et GD3-27).
- e) Le prestataire demande que des prestations régulières lui soient versées à partir du moment où il a obtenu son certificat le déclarant médicalement apte à retourner au travail

(page GD3-27). Toutefois, il a fourni peu d'information sur ses activités de recherche d'emploi à partir de la date de son rétablissement, le 30 septembre 2015. Le compte rendu de ses activités de recherche d'emploi demandé pour la période d'octobre 2015 à mars 2016 était succinct, consistant en une liste de neuf emplois avec les noms des employeurs. Les communications de recherche d'emploi ne sont pas datées comme demandé et le prestataire n'a pas expliqué pourquoi ses activités de recherche d'emploi étaient si minimales pendant la période de six mois du 30 septembre 2015 au 31 mars 2016 pour laquelle il devait fournir un compte rendu (page GD3-27).

- f) Le prestataire affirme qu'il était disponible pour travailler, que l'employeuse exigeait qu'il ait un certificat médical maritime et que c'est le fait que l'AE [sic] ne l'a pas payé qui l'a empêché de retourner travailler pour la X (pages GD2-4, GD3-16, GD3-17, GD3-20, GD3-24, GD3-25 et GD3-27).
- g) La Commission ne considère pas qu'il s'agit là d'un argument valable et conclut que la preuve montre que le prestataire ne cherchait pas activement à retourner au travail auprès de son ancienne employeuse, car les démarches qu'il a faites pour fournir les documents requis étaient sporadiques et ne témoignaient pas d'un désir de retourner au travail le plus tôt possible. Il n'a pas communiqué régulièrement avec son employeuse et ne lui a pas fournis les documents demandés ou des mises à jour opportunes sur sa situation (pages GD3-18 et GD3-19).
- h) La Commission juge que la preuve ne démontre pas non plus que le prestataire se cherchait activement un emploi ailleurs pendant cette période et qu'on ne peut donc pas conclure qu'il satisfait à l'exigence de la disponibilité pour être admissible à des prestations régulières à partir de la date de sa demande renouvelée de prestations régulières le 28 septembre 2015. Le prestataire a fourni peu d'information sur ses activités de recherche d'emploi au cours de la période allant du moment où il obtenu un certificat le déclarant apte à retourner au travail (30 septembre 2015) jusqu'à maintenant et, par conséquent, la Commission maintient qu'il n'a pas prouvé qu'il satisfait à l'exigence de la disponibilité.

- i) La Commission est d'avis que les activités de recherche d'emploi du prestataire étaient passives et se limitaient à essayer de retourner travailler pour la X, ce qui était impossible en raison de son incapacité à fournir les documents médicaux requis l'autorisant à retourner travailler. Aucun élément de preuve n'a été présenté pour appuyer le fait qu'il cherchait activement un emploi ailleurs qu'il était capable d'obtenir.
- j) La Commission soutient que la jurisprudence appuie sa décision. La Cour d'appel fédérale a énoncé les facteurs qui doivent être analysés afin d'évaluer la disponibilité d'une partie prestataire et a confirmé le principe selon lequel une partie prestataire doit démontrer le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible par des démarches pour trouver cet emploi convenable.
- k) En outre, la Cour a conclu que le fardeau qui incombe à la partie prestataire de prouver sa disponibilité constitue une exigence légale dont une partie prestataire ne peut faire abstraction. Afin d'obtenir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit chercher activement un emploi convenable, même s'il lui semble raisonnable de ne pas le faire.

ANALYSE

[22] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'annexe de cette décision.

[23] En l'absence d'une définition de la notion de « disponibilité » dans la Loi, on peut utiliser les critères que la jurisprudence a élaborés pour établir la disponibilité pour le travail d'une personne et son admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La disponibilité est une question de fait qui exige que trois critères généraux établis par la jurisprudence soient pris en considération.

[24] Dans l'arrêt *Faucher* (A-56-96), la Cour a défini trois facteurs à prendre en considération pour décider si une partie prestataire a prouvé sa disponibilité pour le travail. Dans cette affaire, la Cour s'est exprimée en ces termes :

« En l'absence de définition précise dans la Loi, il a été maintes fois affirmé par cette Cour que la disponibilité devait se vérifier par l'analyse de trois éléments, soit le désir de

retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert, l'expression de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable, et le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail, et que les trois éléments devaient être considérés pour arriver à la conclusion. »

[25] Dans l'arrêt *Whiffen* (A-1472-92), la Cour a déclaré ce qui suit :

« [...] En droit jurisprudentiel, la disponibilité veut habituellement dire le désir sincère de travailler, démontré par l'attitude et la conduite, auxquelles viennent s'ajouter des efforts raisonnables pour trouver un emploi, ou la volonté de réintégrer le monde du travail dans des conditions normales sans indûment limiter ses chances d'obtenir un emploi. [...] Il est à noter que la notion « d'emploi convenable » figurant dans ces dispositions est en partie définie par rapport à la situation personnelle du prestataire et, fait encore plus important, qu'il s'agit d'une notion qui peut varier au fur et à mesure que la période de chômage se prolonge. [...] Selon une règle générale bien établie, qui a été imposée par la loi ainsi que par ce qu'on entend par « un désir sincère de travailler », le prestataire qui impose des restrictions déraisonnables au sujet du genre de travail qu'il cherche ou de la région dans laquelle il veut être employé ne peut prouver qu'il est disponible. Étant donné que la disponibilité doit être évaluée compte tenu de l'attitude et de la conduite du prestataire ainsi que des circonstances dans leur ensemble, le caractère raisonnable d'une restriction imposée par le prestataire au sujet de sa volonté de retourner sur le marché du travail doit être évaluée (*sic*) [évalué] de la même façon. »

[26] La jurisprudence a clairement établi que la disponibilité d'une personne s'apprécie par jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable (*Cloutier*, 2005 CAF 73 (CanLII), *Boland*, 2004 CAF 251 (CanLII)).

[27] Dans l'affaire *Bertrand* (A-613-81), la Cour a déclaré :

« La question de la disponibilité est une question objective, il s'agit de savoir si un prestataire est suffisamment disponible en vue d'un emploi convenable : pour avoir droit

aux prestations d'assurance-chômage. Elle ne peut pas être subordonnée aux raisons particulières, quelque compassion qu'elles puissent susciter, pour lesquelles un prestataire impose des restrictions à sa disponibilité. Car, si le contraire était vrai, la disponibilité serait une exigence très variable, tributaire qu'elle serait des raisons particulières qu'invoque l'intéressé pour expliquer son manque relatif de disponibilité. »

[28] Dans l'affaire *Cornellisen-O'Neill* (A-652-93), la Cour a rappelé les propos suivants du juge-arbitre en chef dans la décision *Godwin* (CUB 13957) :

« [...] la Loi précise bien que, pour être admissible à des prestations, un prestataire doit établir sa disponibilité pour travailler et, pour ce faire, il doit se chercher un emploi. »

[29] Dans l'affaire *De Lamirande* (2004 CAF 311 (CanLII)), la Cour a fait le rappel suivant :

« Il a été établi dans la jurisprudence qu'un prestataire ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail, mais doit se chercher du travail pour avoir droit à des prestations [...]. »

[30] Dans son appréciation de la preuve, le Tribunal prend en considération les trois critères énoncés plus haut qui permettent d'établir la disponibilité d'une personne à travailler. Ces trois critères sont les suivants : le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert; l'expression de ce désir par des efforts pour trouver cet emploi convenable; le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[31] Dans la présente affaire, l'appelant ne répond à aucun des critères susmentionnés. Il n'est pas retourné travailler pour la X alors que sa note médicale datée du 30 septembre 2015 mentionnait qu'il pouvait le faire, puisque l'employeuse exigeait qu'il obtienne un certificat médical maritime de Transports Canada. Il devait alors consulter son médecin de famille pour obtenir des renseignements supplémentaires à donner à l'employeuse. L'appelant a fait valoir qu'il ne pouvait pas fournir ces renseignements parce qu'il n'avait pas les 180 \$ nécessaires pour payer le certificat médical maritime et qu'il avait fait une demande de prestations régulières d'assurance-emploi pour obtenir l'argent.

Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert

[32] L'appelant n'a pas démontré son « désir de retourner sur le marché du travail » aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert. L'appelant n'a pas démontré ce désir parce qu'il n'a pas prouvé qu'il avait élargi ses activités de recherche d'emploi. Il a attendu de retourner travailler pour la X. Il a fourni un compte rendu de ses activités de recherche d'emploi, mais pas avant d'avoir obtenu le résultat du traitement de sa demande de prestations, depuis le stage initial jusqu'à sa demande de révision.

[33] Dans ses observations, la Commission a dit qu'à son avis la preuve ne démontre pas que le prestataire se cherchait activement un emploi ailleurs pendant la période du 30 septembre 2015 au 31 mars 2016 et qu'elle n'avait donc pas pu conclure qu'il satisfaisait à l'exigence de la disponibilité pour être admissible à des prestations régulières à compter du 28 septembre 2015.

[34] La Commission a en outre soutenu que les activités de recherche d'emploi de l'appelant étaient passives et se limitaient à essayer de retourner travailler pour la X, ce qui était impossible en raison de son incapacité à fournir les documents médicaux requis l'autorisant à retourner travailler. Aucun élément de preuve n'a été présenté pour appuyer le fait qu'il cherchait activement un emploi ailleurs qu'il était capable d'obtenir.

[35] Il ressort de la preuve produite que l'appelant décidait lui-même ce qu'il avait l'intention d'accepter ou de rechercher comme emploi convenable, même si les critères qui définissent cette notion sont clairement énoncés à l'article 9.002 du *Règlement*. Il a démontré que sa volonté première était de travailler uniquement pour la X.

[36] Pour déterminer ce qui constitue un « emploi convenable », il convient de se reporter aux articles 9.002(e) et (f) du *Règlement*, qui prévoient ce qui suit :

« [...] Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8), les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : [...] e) l'emploi est d'un type visé à l'article 9.003; f) la rémunération offerte correspond au barème établi à l'article 9.004, et le prestataire ne se trouvera pas, du fait qu'il accepte l'emploi, dans une situation financière moins avantageuse : (i) soit que celle dans laquelle

il se trouve pendant qu'il reçoit des prestations, (ii) soit, si elle était moins avantageuse, que celle dans laquelle il se trouvait pendant sa période de référence. »

[37] L'appelant a soutenu qu'il était disponible pour travailler. Il a obtenu le certificat médical requis l'autorisant à retourner au travail et l'a envoyé par télécopieur à son employeuse. On ne l'a quand même pas fait travailler. Comme il n'a pas travaillé pendant 30 jours, son certificat médical maritime a aussi expiré. Il n'a pas travaillé et n'a pas touché de prestations d'assurance-emploi.

[38] L'employeuse a dit que l'appelant n'avait pas été rappelé au travail parce qu'il n'avait fourni aucun des renseignements médicaux requis. L'appelant doit fournir un formulaire d'évaluation médicale rempli et un certificat médical maritime l'autorisant à retourner au travail parce qu'il était absent depuis plus de 30 jours.

[39] Le Tribunal considère que l'appelant devait démontrer son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert, sans fixer ses propres critères à cet égard. Le Tribunal réitère que la notion d'« emploi convenable » est « une notion qui peut varier au fur et à mesure que la période de chômage se prolonge » (Whiffen, A-1472-92).

[40] En résumé, le Tribunal est d'avis qu'en date du 30 septembre 2015, l'appelant a montré qu'il ne voulait pas retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert. Les explications de l'appelant montrent qu'il préférerait attendre de retourner travailler pour la X, alors qu'il n'était plus médicalement apte à le faire. Il n'a pas fourni de preuve de recherche sérieuse d'un emploi convenant à ses capacités. Par conséquent, le Tribunal conclut qu'il n'a pas satisfait aux exigences de la Loi ou du Règlement.

L'expression de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable

[41] L'appelant n'a pas non plus exprimé le désir de retourner sur le marché du travail en déployant des efforts soutenus pour se trouver un emploi convenable chaque jour ouvrable de sa période de prestations à compter du 30 septembre 2015.

[42] Lorsqu'il a rempli sa demande de prestations, l'appelant a reçu l'instruction suivante :

« [...] rédiger un compte rendu de vos activités de recherche d'emploi, car nous pouvons vous demander de fournir cette preuve à tout moment. Vous devez conserver le compte rendu de vos activités de recherche d'emploi pendant six ans. »

[43] L'appelant avait la responsabilité de se chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi (*Cornelissen O'Neil*, A-652-93; *De Lamirande*, 2004 CAF 311). La preuve démontre que l'appelant ne s'est pas acquitté de cette responsabilité.

[44] L'appelant a présenté un compte rendu de ses activités de recherche d'emploi (GD3-29). Le Tribunal note que les communications de recherche d'emploi n'étaient pas datées. Il s'agissait d'un compte rendu manuscrit comprenant neuf emplois avec les noms des employeurs. Il n'y avait aucune preuve que les recherches d'emploi avaient réellement eu lieu et, de toute façon, il ne s'agissait que de neuf emplois sur une période de six mois.

[45] Le Tribunal conclut qu'il n'y avait pas de preuve suffisante d'une recherche d'emploi sérieuse. Les éléments de preuve sont brefs et l'appelant les a produit après qu'on lui a demandé de fournir une preuve de sa recherche d'emploi, à la suite de sa demande de révision.

Le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail

[46] Bien qu'il puisse sembler légitime pour l'appelant de se concentrer sur son emploi chez la X, il devait se conformer aux exigences de la Loi et du Règlement et prouver qu'il était disponible pour travailler.

[47] Le fait qu'il se concentrait à retourner travailler pour la X limitait clairement ses options et représentait une condition personnelle pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail. Il a ainsi établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[48] Le Tribunal conclut que la volonté première de l'appelant était de rester disponible pour retourner travailler chez la X. Par conséquent, il a indûment limité sa disponibilité pour travailler à temps plein.

[49] Tout en sachant qu'il était incapable de fournir les certificats médicaux requis par l'employeuse et la réglementation, il ne cherchait pas d'emploi ailleurs, et a ainsi établi des conditions personnelles. L'appelant n'a pas fourni de preuve d'une recherche d'emploi sérieuse. L'insistance avec laquelle il s'est concentré à retourner travailler pour la X a limité ses chances de trouver un emploi convenable (Bertrand, A-613-81).

[50] En établissant des conditions auxquelles il serait en mesure d'accepter un emploi, tout en sachant que le fait qu'il ne possédait pas les documents médicaux requis limitait sa capacité à accepter un pareil emploi, il ne s'est pas conformé aux conditions énoncées dans la Loi et le Règlement. Il a ainsi établi en date du 30 octobre 2015 des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retour sur le marché du travail (Faucher, A-56-96).

[51] Le Tribunal a tenu compte de toutes les observations de l'appelant, de la Commission et de l'employeuse. Le Tribunal conclut que les observations de la Commission sont concises et cohérentes. Celles de l'appelant sont aussi concises et cohérentes. Il s'est concentré sur l'obtention de l'argent nécessaire pour payer les renseignements médicaux requis et non sur la recherche d'un emploi malgré son affirmation selon laquelle il était disponible pour travailler.

[52] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas satisfait au critère juridique de la disponibilité prévu par la *Loi* et le *Règlement*.

[53] Le Tribunal conclut que l'admissibilité de l'appelant au bénéfice des prestations régulières de l'assurance-emploi ne peut être établie parce qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour le travail conformément à l'article 18(1)(a) de la Loi à compter du 30 septembre 2015.

[54] L'appel sur ce point n'est pas fondé.

[55] L'appelant a soutenu qu'il a cotisé au régime; la Commission prélève un montant sur chacun de ses chèques de paie, il ne demande pas grand-chose et on lui dit non. Il est un travailleur de longue date, et même s'il a touché des prestations d'assurance-emploi en janvier 2009, il a droit à ses semaines de prestations. Bien que le Tribunal soit sensible à la situation difficile de l'appelant, le fait de cotiser au régime ne signifie pas nécessairement qu'il a droit à des prestations. Cette conclusion du Tribunal est appuyée par la jurisprudence, qui a établi que les prestations sont conçues pour être offertes aux personnes admissibles (CUB 23419). Le

Tribunal conclut que l'appelant ne satisfait pas à l'exigence de la Loi parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler afin d'être admissible à des prestations. Il n'avait pas le droit de recevoir des prestations tant qu'il ne satisfaisait pas à une condition ou à une exigence.

CONCLUSION

[56] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler.

[57] L'appel est rejeté.

Martin Bugden

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

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

18 (1) 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 par suite 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.

(2) Le prestataire à qui des prestations doivent être payées au titre de l'un des articles 23 à 23.3 n'est pas inadmissible au titre de l'alinéa (1)b) parce qu'il ne peut prouver qu'il aurait été disponible pour travailler n'eût été la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine.

50 (1) Tout prestataire qui ne remplit pas une condition ou ne satisfait pas à une exigence prévue par le présent article n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'il n'a pas rempli cette condition ou satisfait à cette exigence.

(2) Toute demande de prestations est présentée de la manière ordonnée au bureau de la Commission qui dessert le territoire où réside le prestataire ou à tout autre endroit prévu par règlement ou ordonné par la Commission.

(3) Toute demande de prestations est présentée sur un formulaire fourni ou approuvé par la Commission et rempli conformément aux instructions de celle-ci.

(4) Toute demande de prestations pour une semaine de chômage comprise dans une période de prestations est présentée dans le délai prévu par règlement.

(5) La Commission peut exiger d'autres renseignements du prestataire relativement à toute demande de prestations.

(6) La Commission peut demander à tout prestataire ou à tout groupe ou catégorie de prestataires de se rendre à une heure raisonnable à un endroit convenable pour présenter en personne une demande de prestations ou fournir des renseignements exigés en vertu du paragraphe (5).

(7) Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail, la Commission peut exiger qu'il s'inscrive comme demandeur d'emploi à un organisme de placement fédéral ou provincial et qu'il communique avec cet organisme à des moments raisonnables que la Commission ou l'organisme lui fixera.

(8) Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

(8,1) Pour obtenir d'un prestataire la preuve que les conditions prévues aux paragraphes 23.1(2) ou 152.06(1) sont remplies, la Commission peut exiger du prestataire qu'il lui fournisse un autre certificat délivré par un médecin.

(9) Tout prestataire est tenu, sauf autorisation contraire de la Commission, de fournir l'adresse postale de sa résidence habituelle.

(10) La Commission peut suspendre ou modifier les conditions ou exigences du présent article ou des règlements chaque fois que, à son avis, les circonstances le justifient pour le bien du prestataire ou un groupe ou une catégorie de prestataires.

9.001 Pour l'application du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer si les démarches que fait un prestataire pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables sont les suivants :

a) les démarches du prestataire sont soutenues;

b) elles consistent en :

(i) l'évaluation des possibilités d'emploi,

(ii) la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation,

(iii) l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement,

(iv) la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi,

(v) le réseautage,

(vi) la communication avec des employeurs éventuels,

(vii) la présentation de demandes d'emploi,

(viii) la participation à des entrevues,

(ix) la participation à des évaluations des compétences;

c) elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable.

