



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *N. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 69

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4112

ENTRE :

**N. C.**

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 : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 4 mai 2017

DATE DE LA DÉCISION : 12 mai 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

[1] L'appelante, madame N. C., était présente lors de l'audience téléphonique (téléconférence) tenue le 4 mai 2017. Madame S. B., collègue de travail de l'appelante, était également présente lors de l'audience, à titre de témoin.

[2] L'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») était absente lors de l'audience.

### INTRODUCTION

[3] Le 30 septembre 2015, l'appelante a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 25 septembre 2015. Elle a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.), du 28 septembre 2001 au 12 septembre 2015 inclusivement. L'appelante a indiqué qu'elle retournerait travailler pour cet employeur le 3 octobre 2015 (pièces GD3-3 à GD3-11 et GD4-1).

[4] Le 15 septembre 2016, la Commission a avisé l'appelante qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 21 septembre 2015. Elle a expliqué que l'appelante l'avait informée qu'elle accepterait seulement de travailler pour l'employeur Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.). La Commission a indiqué qu'elle considérait que l'appelante n'était pas disponible pour travailler (pièces GD3-47 et GD3-48).

[5] Le 3 octobre 2016, l'appelante a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-50 et GD3-51).

[6] Le 26 octobre 2016, la Commission a avisé l'appelante qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 15 septembre 2016, concernant sa disponibilité à travailler (pièces GD3-53 et GD3-54).

[7] Le 7 novembre 2016, l'appelante a présenté un Avis d'appel auprès de la Section de l'assurance-emploi de la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »), (pièces GD2-1 à GD2-5).

[8] Le 29 novembre 2016, en réponse à une demande formulée en ce sens par le Tribunal, en date du 8 novembre 2016, l'appelante a transmis à cette instance « une copie de la décision de révision qui fait l'objet de l'appel », en date du 26 octobre 2016, dans le but de compléter son dossier d'appel (pièces GD2A-1 et GD2A-4).

[9] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que l'appelante sera la seule partie à assister à l'audience ;
- b) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

### **QUESTION EN LITIGE**

[10] Le Tribunal doit déterminer si l'appelante a démontré sa disponibilité à travailler, en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

### **PREUVE**

[11] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 14 octobre 2015, indique que l'appelante a travaillé à titre de « cuisinière » pour l'employeur Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.), du 5 juillet 2012 au 19 septembre 2015 inclusivement, et qu'elle a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (code A – manque de travail / fin de saison ou de contrat). Le relevé indique que la date prévue de rappel était « non connue » (pièce GD3-12) ;
- b) Le 12 avril 2016, l'appelante a transmis un document à la Commission, dans le but d'apporter des corrections à ses déclarations, relativement aux montants qu'elle a reçus pour la période échelonnée de la semaine ayant commencé le 4 octobre 2015 à celle ayant commencé le 20 mars 2016 (pièce GD3-13) ;

- c) Le 25 mai 2016, la Commission a indiqué qu'après avoir écoulé son délai de carence soit, du 20 septembre 2015 au 3 octobre 2015, l'appelante a déclaré une semaine entière de travail, représentant 40 heures de travail, suivie d'une semaine sans travail et ce, depuis le 4 octobre 2015. La Commission a précisé que la colonne « rémunération » du système « Écran en texte intégral » démontre des gains dans la partie « rémunération semaine 1 » et aucun gain dans la partie « rémunération semaine 2 ». La Commission a expliqué que l'appelante exerce le métier de cuisinière chez l'employeur Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.), une résidence pour personnes âgées. La Commission a demandé comment l'appelante pouvait être sans travail, une semaine sur deux. Elle a souligné que dans sa demande de prestations présentée le 30 septembre 2015, l'appelante a déclaré gagner un salaire annuel de 19 000,00 \$ pour le travail effectué chez cet employeur. La Commission a expliqué que lorsque l'appelante s'est présentée dans un Centre Service Canada, en date du 4 avril 2016, elle a indiqué avoir rempli ses déclarations sans considérer son augmentation de salaire, en vigueur à compter de septembre 2015. La Commission a demandé comment le salaire déclaré par l'appelante, à raison de 420,00 \$ par semaine, aurait pu augmenter à plus de 800,00 \$ brut par semaine. La Commission a demandé si l'appelante travaillait une semaine sur deux depuis le 4 octobre 2015 ou chaque semaine (pièce GD3-14) ;
- d) Le 31 mai 2015, l'employeur a déclaré que l'appelante travaille une semaine sur deux. Il a précisé que deux cuisinières effectuent le travail à la résidence. L'employeur a expliqué que l'appelante a subi de durs coups, qu'elle est plus âgée et que le travail est très demandant (pièce GD3-15) ;
- e) En réponse à une demande formulée en ce sens par la Commission (Service Canada), en date du 8 juillet 2016 (« Demande de renseignements » – pièces GD3-16 et GD3-17), l'employeur Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.) lui a transmis une copie des documents suivants :
- i. Tableau intitulé « Résidence Chez S. – Revenus et détails des heures – Du : 01-01-2016 Au : 09-07-2016 » indiquant que l'appelante a travaillé 40 heures par semaine, à différentes semaines au cours de la période indiquée sur le tableau

(semaines s'étant terminées aux dates suivantes : 16 janvier 2016, 30 janvier 2016, 13 février 2016, 27 février 2016, 12 mars 2016, 9 avril 2016, 7 mai 2016, 21 mai 2016, 4 juin 2016, 18 juin 2016 et 2 juillet 2016), et qu'elle a reçu un salaire variant entre 19,50 \$ et 21,00 \$ l'heure (pièce GD3-18) ;

ii. Tableau intitulé « Rémunération de l'employé – *Employee's earnings* » (registre de salaires) indiquant les heures de travail effectuées par l'appelante, pour l'année 2015 et pour la période de janvier 2016 à juin 2016. Ce document indique que l'appelante a travaillé, chaque semaine, pour la période du 4 janvier 2015 au 5 septembre 2015, à raison de 25 à 35 heures par semaine, selon un salaire de 420,00 \$ brut (35 heures), par semaine, de façon générale. Ce document indique aussi qu'à partir du 6 septembre 2015, l'appelante a commencé à travailler une semaine sur deux, à raison de 40 heures par semaine, selon un salaire brut de 840,00 \$ par semaine, d'une manière générale (pièces GD3-19 et GD3-20).

f) Le ou vers le 19 août 2016, l'appelante a transmis à la Commission une copie des documents suivants :

i. « bordereau des gains et déductions de l'employé(e) » émis à son endroit par l'employeur Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.) pour la période échelonnée du 20 au 26 septembre 2015 au 2 janvier 2016. Ces documents indiquent que l'appelante a effectué les heures de travail suivantes : 20 au 26 septembre 2015 (40 heures – total des gains : 890,40 \$), 1<sup>er</sup> au 7 novembre 2015 (40 heures – total des gains : 864,96 \$), 15 au 21 novembre 2015 (40 heures – total des gains : 826,80 \$), 29 novembre 2015 au 5 décembre 2015 (40 heures – total des gains : 890,40 \$), 13 au 19 décembre 2015 : (40 heures – total des gains : 890,40 \$), 27 décembre 2015 au 2 janvier 2016 : (40 heures – total des gains 864,96 \$), (pièces GD3-23 et GD3-24) ;

ii. Relevés de salaires pour la période échelonnée du 7 février 2016 au 16 juillet 2016. Ces documents indiquent que l'appelante a effectué 40 heures de travail par semaine, à titre de cuisinière, au cours des semaines suivantes : 7

au 13 février 2016, 21 au 27 février 2016, 6 au 12 mars 2016, 20 au 26 mars 2016, 3 au 9 avril 2016, 1<sup>er</sup> au 7 mai 2016, 15 au 21 mai 2016, 29 mai 2016 au 4 juin 2016, 12 au 18 juin 2016, 26 juin 2016 au 2 juillet 2016, 10 juillet 2016 au 16 juillet 2016 (pièces GD3-25 à GD3-35) ;

iii. « Journal des opérations – Pour la période du 1 septembre 2015 au 31 juillet 2016 » relatif au compte bancaire détenu par l'appelante (Caisse Desjardins de X, X) indiquant les transactions effectuées au cours de la période échelonnée du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 31 juillet 2016 (pièces GD3-36 à GD3-44).

g) Dans un document intitulé « Détails sur l'avis de dette (DH009) », en date du 24 septembre 2016, et reproduit le 2 décembre 2016, le montant total de la dette de l'appelante a été établi à 6 812,00 \$ (pièce GD3-49).

[12] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelante a rappelé les principaux éléments au dossier dans le but de démontrer qu'elle était disponible à travailler ;
- b) Elle a déclaré travailler depuis 16 ans pour l'employeur Résidence Chez S. (9049- 4923 Québec inc.). L'appelante a indiqué avoir accepté la proposition de l'employeur faisant en sorte qu'elle allait effectuer du travail partagé soit, de travailler une semaine sur deux, en alternance. Elle a précisé avoir effectué du travail partagé au cours de la période échelonnée de septembre 2015 à octobre 2016. L'appelante a déclaré avoir repris le travail régulier, chaque semaine, sans alternance ou sans interruption, chez cet employeur, en octobre 2016, après lui avoir fait une demande en ce sens ;
- c) Madame S. B., témoin et collègue de travail de l'appelante, a expliqué avoir assumé des responsabilités auprès de l'employeur, dans le cadre du programme de formation pour les résidences privées pour aînés (Formarez). Elle a expliqué que ce programme, offert en partenariat avec les commissions scolaires, a pour but de donner de la formation aux employés œuvrant auprès de personnes âgées vivant dans des résidences et de permettre aux résidences pour aînés d'obtenir un permis d'accréditation.

Madame S. B. a indiqué que l'appelante a ainsi suivi ce cours dans le but de lui permettre de porter assistance aux personnes âgées de l'établissement où elle travaille. Elle a précisé que l'appelante n'a pas seulement effectué du travail comme cuisinière, mais que celle-ci a également travaillé à titre de préposée auprès des résidents. Madame S. B. a aussi fait valoir que l'appelante était disponible à travailler, mais que son employeur régulier n'avait pas besoin d'elle pendant la semaine au cours de laquelle elle ne travaillait pas. Elle a souligné que l'appelante ne pouvait pas travailler et qu'elle n'avait pas trouvé d'emploi ailleurs. Madame S. B. a soutenu que l'appelante devrait avoir le droit d'obtenir une compensation pour les semaines au cours desquelles elle n'a pas travaillé puisque c'est l'employeur qui lui a demandé de faire du travail partagé et que celle-ci est toujours demeurée disponible à l'emploi.

## **ARGUMENTS DES PARTIES**

[13] L'appelante a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) Elle a expliqué avoir effectué du travail partagé (une semaine de travail sur deux), à partir de septembre 2015 après avoir accepté l'offre faite en ce sens par l'employeur, Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.). L'appelante a souligné que c'est l'employeur qui voulait que les employés fassent du temps partagé et que ce n'est pas elle qui a fait une demande en ce sens. Elle a fait valoir que c'était la première fois qu'elle effectuait du travail partagé. L'appelante a précisé qu'elle ne pouvait pas travailler chez cet employeur pendant la semaine où il n'était pas prévu qu'elle travaille (pièces GD2-4, GD3-21, GD3- 22 et GD3-52) ;
- b) L'appelante a expliqué que même si elle effectuait du travail partagé, elle est toujours demeurée disponible à travailler chez son employeur régulier (Résidence Chez S. – 9049-4923 Québec inc.), pendant les semaines au cours desquelles elle ne travaillait pas. Elle a précisé que l'employeur ne l'a jamais appelée pour travailler dans les semaines au cours desquelles elle recevait des prestations (pièces GD3-45 et GD3-52) ;
- c) Dans une déclaration écrite, en date du 6 septembre 2016, et en réponse à des questions formulées en ce sens par la Commission, l'appelante a déclaré que, depuis septembre 2015, elle se gardait disponible pour son employeur pendant la semaine au cours de

laquelle elle ne travaillait pas. Elle a précisé ne pas faire de recherches d'emploi, la semaine où elle ne travaille pas, car elle reste disponible pour son employeur (pièces GD3-45 et GD3-46) ;

- d) Elle a fait valoir qu'elle n'avait pas bien compris la question qui lui a été posée relativement à sa disponibilité à travailler, car elle est anglophone. L'appelante a dit contester la décision rendue à son endroit, étant donné que la Commission pensait qu'elle était disponible à travailler seulement pour l'employeur, Résidence Chez S. (9049- 4923 Québec inc.), (pièces GD2-4, GD3-50 et GD3-52) ;
- e) Dans sa Demande de révision, en date du 3 octobre 2016, l'appelante a affirmé être disponible à travailler et avoir effectué des recherches d'emploi sur Internet ainsi qu'auprès d'employeurs potentiels (pièce GD3-50) ;
- f) Dans une déclaration faite en date du 26 octobre 2016, l'appelante a expliqué être disponible à travailler à temps plein. Elle a indiqué qu'elle regardait souvent les offres d'emploi sur Internet. L'appelante a indiqué ne pas avoir envoyé de curriculum vitae à des employeurs potentiels ni avoir postulé auprès d'eux. Elle a indiqué avoir donné son nom à l'employeur P. D., à X (Québec), pour faire du ménage. L'appelante a dit ne pas se souvenir de la date à laquelle elle a communiqué avec cet employeur, mais que c'était il y a quelques mois (avant le 26 octobre 2016). Elle a indiqué qu'elle savait qu'elle devait faire des recherches d'emploi lorsqu'elle réclamait des prestations et que, pour elle, c'est ce qu'elle faisait lorsqu'elle regardait les offres d'emploi sur Internet et en ayant communiqué avec un employeur. L'appelante a expliqué avoir vu des offres d'emploi de cuisinière, mais qu'elle a déjà un bon emploi chez son employeur (Résidence Chez S. – 9049-4923 Québec inc.), (pièce GD3-52) ;
- g) Au cours de l'audience, l'appelante a indiqué avoir cherché du travail, mais qu'il n'y a pas d'emploi à temps plein disponible. Elle a expliqué habiter dans une région éloignée et qu'il n'y a pas beaucoup de travail. L'appelante a précisé qu'elle cherchait un emploi pour la semaine au cours de laquelle elle ne travaillait pas chez l'employeur, Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.). Elle a affirmé avoir effectué des recherches d'emploi dans le but de travailler dans des résidences pour personnes âgées situées à X (Manoir

X) et à X (résidence X). Elle a indiqué qu'il n'y avait pas de travail à temps plein, disponible à ces endroits ;

- h) Elle a expliqué que son salaire a été augmenté par l'employeur parce qu'en plus de travailler comme cuisinière, elle pouvait accomplir d'autres tâches auprès des résidents puisqu'elle a suivi un cours de formation (Formarez), au cours de l'année 2015. L'appelante a précisé que cette formation lui a permis d'assister les personnes âgées et de leur fournir de l'aide. Elle a indiqué que le fait d'avoir suivi cette formation avait amené l'employeur à la payer pour deux emplois, car elle allait avoir la possibilité d'effectuer du travail à titre de préposée aux bénéficiaires et non plus seulement de faire du travail à titre de cuisinière. L'appelante a souligné avoir fourni plusieurs renseignements à la Commission relativement au salaire qui lui a été versé par l'employeur (pièces GD3-21 et GD3-22) ;
- i) L'appelante a indiqué avoir recommencé à travailler, chaque semaine, pour son employeur, au début du mois d'octobre 2016. Elle a expliqué qu'après avoir accepté de faire du travail partagé, en septembre 2015, elle a eu des problèmes avec l'assurance-emploi et qu'elle était tannée d'avoir à se justifier auprès de la Commission. L'appelante a indiqué que puisqu'elle a des problèmes avec son chômage, elle a demandé à l'employeur de recommencer à travailler à temps complet, toutes les semaines, et que l'employeur a accepté cette demande. Elle a souligné que tous les employés effectuent du travail partagé chez l'employeur, depuis 15 ans dans certains cas, et que c'était elle qui s'était fait avoir (pièce GD3-52) ;
- j) Elle a soutenu ne pas avoir eu l'intention de frauder l'assurance-emploi. L'appelante a souligné ne pas être une habituée de l'assurance-emploi. Elle a précisé avoir eu recours à l'assurance-emploi une seule fois, dans le passé, pendant une période de trois mois, pour des raisons médicales (pièce GD2-4) ;
- k) Elle a fait valoir qu'elle a le droit de recevoir des prestations pendant qu'elle ne travaillait pas. Selon l'appelante, le fait d'avoir versé des cotisations à l'assurance-emploi devrait lui donner le droit de recevoir des prestations (pièce GD3-52) ;

1) L'appelante a dit trouver élevé le montant qui lui est réclamé (6 812,00 \$), que c'était différent, que si on lui avait demandé de rembourser une somme de 1 000,00 \$ par exemple. Elle a expliqué qu'elle n'avait pas un gros salaire pour rembourser la totalité de la somme qui lui est réclamée. L'appelante a indiqué ne pas avoir commencé à rembourser le montant du trop-payé qui lui est réclamé (pièce GD3-49).

[14] La Commission a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Elle a expliqué que pour démontrer la disponibilité à travailler, aux termes de l'alinéa 18(1)a) de la Loi, le paragraphe 50(8) de la Loi stipule qu'elle peut exiger de l'appelante qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable (pièce GD4-3) ;
- b) La Commission a expliqué que la disponibilité à travailler est une question de fait qu'il faut trancher après avoir évalué la preuve. Elle a souligné que la décision est rendue grâce à l'analyse des trois facteurs suivants : 1. Le prestataire désire retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert ; 2. Il exprime ce désir en s'efforçant de trouver un travail convenable et : 3. Il ne fixe pas de conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail (pièce GD4-3) ;
- c) Elle a expliqué que, lors d'une conversation téléphonique, l'appelante lui a mentionné qu'elle n'avait pas de curriculum vitae, qu'elle a consulté les offres d'emploi sur Internet et qu'elle a contacté un employeur. La Commission a indiqué avoir constaté que l'appelante faisait preuve d'une disponibilité plutôt passive puisque les actions posées pour trouver un emploi convenable étaient très limitées et qu'il était impossible d'obtenir des détails à propos de celles-ci (pièce GD4-3) ;
- d) La Commission a expliqué que l'appelante a affirmé être retournée chez son employeur habituel à temps plein à sa propre demande à la suite de l'imposition à cette dernière d'une inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi (pièce GD3-51). Elle a indiqué avoir conclu que le travail, une semaine sur deux, était une condition personnelle de l'appelante. Selon la Commission, cette condition limite grandement les chances de l'appelante de réintégrer le marché du travail à temps plein. Elle a souligné

qu'en conservant son emploi chez l'employeur, une semaine sur deux, et en limitant sa disponibilité à ce seul employeur, l'appelante a limité indûment ses chances de réintégrer le marché du travail à temps plein (pièce GD4-3) ;

- e) Elle a expliqué que l'appelante a allégué avoir mal compris la question à propos de la disponibilité, car elle est anglophone (pièce GD3-50). La Commission a précisé que sa décision n'était pas basée sur la compréhension de la question posée, mais plutôt sur les faits au dossier. Elle a expliqué qu'il était possible que l'appelante ait mal compris le sens de la question, mais que cela avait été éclairci lors d'appels téléphoniques subséquents avec cette dernière. La Commission a souligné que l'absence de recherche d'emploi et d'éléments permettant de retourner sur le marché du travail rapidement lui avait permis de constater que l'appelante ne rencontre pas le fardeau de la preuve qui lui incombe en matière de disponibilité (pièce GD4-4) ;
- f) La Commission a indiqué que l'appelante a aussi allégué qu'elle cherchait un emploi sur Internet (pièce GD3-52). La Commission a fait valoir que le simple fait de consulter les offres d'emploi sur Internet ne suffit pas à lui seul à démontrer l'incapacité d'obtenir un emploi convenable; il doit être jumelé avec des actions concrètes. Elle a souligné que l'appelante n'a apporté aucun autre élément pouvant démontrer qu'elle cherchait activement du travail (pièce GD4-4) ;
- g) Elle a expliqué que l'appelante a affirmé qu'elle n'avait pas l'intention de frauder la Commission (pièce GD2-4). La Commission a précisé que l'intention de fraude n'est pas démontrée dans ce dossier; aucune pénalité n'est imposée à l'appelante, que ce soit monétaire ou non monétaire. Elle a précisé que cet élément ne constitue pas un élément servant à démontrer la disponibilité à travailler de l'appelante; il constitue un élément traité distinctement (pièce GD4-4) ;
- h) La Commission a expliqué que l'appelante a indiqué qu'elle n'est pas une habituée de l'assurance-emploi (pièce GD2-4). La Commission a précisé que la preuve demandée à tous les prestataires concernant la disponibilité est la même, qu'ils soient ou non des habitués aux prestations. Elle a spécifié que cela ne constitue pas un élément servant à

déterminer si l'appelante était disponible à travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable (pièce GD4-4) ;

- i) Elle a indiqué que l'appelante a aussi allégué qu'elle faisait du travail partagé pour la première fois (pièce GD2-4). La Commission a précisé qu'il n'était pas question, dans ce dossier, de savoir si l'appelante faisait du travail partagé, mais plutôt de déterminer si elle était disponible à travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable. La Commission a souligné que cela constitue deux notions distinctes (pièce GD4-4) ;
- j) Elle a fait valoir que la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a confirmé le principe que le fait de ne pas rompre le lien d'emploi et de demeurer sur le marché du travail ne rend pas nécessairement une personne disponible, pour tous les jours ouvrables d'une période de prestations, tel que requis par le paragraphe l'alinéa 18(1)a) de la Loi (*Gagnon, 2005 CAF 321*), (pièce GD4-4) ;
- k) La Commission a également fait valoir que la Cour a établi que le fardeau du prestataire de prouver sa disponibilité est une exigence de la Loi qui ne peut être ignorée. Un prestataire ne peut pas simplement attendre d'être rappelé au travail, mais doit chercher un emploi afin d'avoir droit aux prestations (*Cornelissen-O'Neil, A-652-93, Lamirande, 2004 CAF 311*), (pièce GD4-5).

## ANALYSE

[15] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

[16] En l'absence d'une définition de la notion de « disponibilité » dans la Loi, les critères développés dans la jurisprudence permettent d'établir la disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi. La disponibilité représente une question de fait qui exige que l'on tienne compte de trois critères généraux énoncés dans la jurisprudence.

[17] Dans l'affaire *Faucher (A-56-96)*, la Cour a établi trois éléments à considérer pour déterminer si un prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Dans cette cause (*Faucher, A-56-96*), la Cour a déclaré :

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.

[18] Ces critères ont été rappelés dans d'autres décisions rendues par la Cour (***Bois***, 2001 CAF 175, ***Wang***, 2008 CAF 112).

[19] Dans l'affaire ***Gagnon*** (2005 CAF 321), la Cour a déclaré :

L'absence de rupture du lien d'emploi et l'attachement au marché du travail n'entraînent pas nécessairement qu'une personne est disponible pour travailler. Il faut en outre, selon une jurisprudence constante, que la personne n'impose pas de restrictions telles à sa disponibilité qu'elle limite indûment ses chances d'occuper un emploi : voir les arrêts *Canada (Procureur général) c. Loder*, 2004 CAF 18; *Canada (Procureur général) c. Rideout*, 2004 CAF 304, *Canada (Procureur général) v. Primard*, (2003) 317 N.R. 359 (C.A.F.), *Canada (Procureure générale) c. Bois*, 2001 CAF 175. [...] Dans l'affaire *Vézina c. Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198, au paragraphe 1, la Cour réitérait les propos qu'elle avait tenus en 1982 dans celle du *Procureur général du Canada c. Bertrand*, [1982] A.C.F. no 423 (Q.L.) : « 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 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. » [...]

[20] Dans l'affaire ***Whiffen*** (A-1472-92), la Cour a déclaré :

[...] 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 de la même façon.

[21] 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, Boland, 2004 CAF 251*).

[22] Dans la cause *Cornellisen-O'Neill (A-652-93)*, la Cour a rappelé les propos du juge-arbitre en chef dans la décision CUB 13957, indiquant que : « [...] 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. ».

[23] Dans l'affaire *De Lamirande (2004 CAF 311)*, 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 [...]. ».

[24] Dans l'affaire *Pannu (2004 CAF 90)*, la Cour a déclaré :

[...] La demanderesse se plaint en fait de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle déclare avoir versé des cotisations pendant toute sa période d'emploi et elle dit qu'il est inéquitable qu'elle se voie maintenant refuser des prestations de maladie. Toutefois, la *Loi sur l'assurance-emploi* est un régime d'assurance et, comme dans le cas des autres régimes d'assurance, les prestataires doivent remplir les conditions du régime pour obtenir des prestations. En l'espèce, la demanderesse ne remplit pas ces conditions et elle n'a donc pas droit aux prestations. [...] La Cour comprend bien la situation dans laquelle se trouve la demanderesse, mais elle ne peut pas rédiger de nouveau la *Loi sur l'assurance-emploi* de façon à en tenir compte.

[25] Dans l'affaire *Braga (2009 CAF 167)*, la Cour a déclaré :

[...] les avis de dette sont des décisions de la Commission visées par le paragraphe 52(2) de la Loi et qu'elles peuvent faire l'objet d'un appel devant le conseil. Le paragraphe 52(3) de la Loi prévoit que le montant du versement excédentaire indiqué dans un avis de dette devient remboursable, en vertu de l'article 43 de la Loi, à la date de notification. Selon l'article 44 de la Loi, la personne qui reçoit un versement excédentaire de prestations est tenue d'en restituer immédiatement le montant. Ces dispositions ont pour effet de créer une dette dont le montant exigible est précisé dans l'avis de dette. Ce montant constitue une dette à l'endroit de Sa Majesté dont le recouvrement est poursuivi conformément aux dispositions de l'article 47, sous réserve du délai de prescription prévu au paragraphe 47(3) de la Loi.

[26] Dans son appréciation de la preuve, le Tribunal prend en considération les trois critères énoncés plus haut, permettant 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 ; la manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable ; le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[27] Dans le présent dossier, l'appelante ne satisfait aucunement les critères énoncés plus haut, à partir du 21 septembre 2015, à la suite de la décision en révision rendue à son endroit par la Commission, le 15 septembre 2016, l'avisant qu'elle était considérée comme n'étant pas disponible à travailler (pièces GD3-47 et GD3-48).

### **Désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert**

[28] L'appelante n'a pas démontré son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert (*Faucher, A-56-96, Bois, 2001 CAF 175, Wang, 2008 CAF 112, Gagnon, 2005 CAF 321, Whiffen, A-1472-92*).

[29] Pour déterminer ce qui constitue un « emploi convenable », l'article 9.002 du Règlement prévoit les dispositions suivantes :

[...] Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail;

b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses; c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire;

d) le temps nécessaire pour se rendre quotidiennement au lieu de travail ou en revenir est d'au plus une heure ou, si davantage, il ne dépasse pas celui que le prestataire consacrait à se rendre quotidiennement à son lieu de travail ou à en revenir pendant la période de référence ou il n'est pas inhabituel compte tenu du lieu où le prestataire réside, le temps de déplacement étant estimé par rapport aux moyens de déplacement couramment utilisés dans ce lieu; 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.

[30] Même si l'appelante a indiqué être disponible à travailler, il ressort de la preuve au dossier et du témoignage qu'elle a rendu lors de l'audience qu'elle a accepté l'offre de travail à temps partagé faite par l'employeur Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.).

[31] Cette situation a fait en sorte qu'au cours de la période échelonnée de septembre 2015 à octobre 2016, l'appelante a effectué du travail partagé, en travaillant une semaine sur deux, en alternance, pour cet employeur et non plus, chaque semaine, comme cela était le cas auparavant.

[32] Dans ce contexte, le Tribunal trouve paradoxale l'indication donnée par l'appelante selon laquelle elle demeurait disponible à travailler chez son employeur régulier (Résidence Chez S. – 9049-4923 Québec inc.), pendant les semaines au cours desquelles elle ne travaillait pas, étant donné qu'elle a accepté de faire du travail partagé chez cet employeur.

[33] Le Tribunal trouve également contradictoire l'affirmation de l'appelante voulant qu'elle cherchait un emploi pour les semaines au cours desquelles elle ne travaillait pas chez son employeur régulier (Résidence Chez S. – 9049-4923 Québec inc.) après avoir accepté de faire du travail partagé pour celui-ci.

[34] Le Tribunal considère que l'appelante doit manifester son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert, mais qu'elle a choisi de ne pas le faire en acceptant du travail partagé chez son employeur régulier.

[35] Les explications fournies par l'appelante indiquent plutôt qu'elle préférait effectuer du travail partagé auprès de son employeur habituel, plutôt que d'être à la recherche d'un emploi à temps plein.

[36] Dans ce contexte, le Tribunal est d'avis qu'à compter du 21 septembre 2015, l'appelante n'a pas démontré qu'elle désirait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert.

## **La manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable**

[37] L'appelante n'a pas non plus manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts significatifs pour se trouver cet emploi convenable, pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations, à compter du 21 septembre 2015 (*Cloutier, 2005 CAF 73, Boland, 2004 CAF 251*).

[38] Le Tribunal considère que l'appelante n'a pas effectué les « démarches habituelles et raisonnables » dans la « recherche d'un emploi convenable », tel que prévu à l'article 9.001 du Règlement. Cet article précise que :

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.

[39] Il ressort de la preuve au dossier et du témoignage de l'appelante que même si elle a effectué du travail partagé auprès de son employeur régulier, elle a choisi de donner la priorité à cet emploi plutôt que de chercher un autre emploi, à temps plein, que ce soit dans son champ d'expertise ou dans un autre domaine d'emploi.

[40] Le Tribunal trouve contradictoires les affirmations de l'appelante concernant les recherches d'emploi qu'elle a dit avoir effectuées.

[41] Lors de l'audience, l'appelante a déclaré avoir cherché du travail, mais qu'il n'y avait pas d'emploi à temps plein disponible. Elle a alors indiqué avoir effectué des recherches d'emploi, sans en préciser les dates, auprès des employeurs potentiels suivants : Manoir X, à X et Résidence X, à X. L'appelante a également souligné qu'il n'y avait pas de travail à temps plein, disponible à ces endroits.

[42] Dans une déclaration faite en date du 26 octobre 2016, l'appelante a expliqué avoir regardé les offres d'emploi sur Internet, mais ne pas avoir envoyé de curriculum vitae ni avoir postulé auprès d'employeurs potentiels (pièce GD3-52).

[43] L'appelante a précisé avoir communiqué avec l'employeur P. D., à X, quelques mois avant octobre 2016, pour faire de l'entretien ménager (pièce GD3-52).

[44] Dans une déclaration écrite, en date du 6 septembre 2016, l'appelante a aussi indiqué ne pas faire de recherches d'emploi, la semaine où elle ne travaille pas, car elle demeurait disponible pour son employeur (pièces GD3-45 et GD3-46).

[45] L'appelante a expliqué qu'elle avait déjà un bon emploi chez l'employeur, Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.), (pièce GD3-52).

[46] Le Tribunal souligne 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, Boland, 2004 CAF 251**).

[47] L'alinéa 18(1)a) de la Loi précise bien que :

[...] 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 [...].

[48] L'appelante avait la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir continuer d'obtenir des prestations d'assurance-emploi (**Cornelissen-O'Neil, A-652-93, De Lamirande, 2004 CAF 311**).

[49] La preuve démontre que l'appelante ne s'est pas acquittée de cette responsabilité à compter du 21 septembre 2015.

**Le non-établissement ou l'absence de « conditions personnelles » pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.**

[50] Le Tribunal considère que l'appelante a également établi des conditions personnelles qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail.

[51] La preuve démontre que les conditions personnelles que l'appelante a imposées sont essentiellement liées au fait qu'elle a choisi de faire du travail partagé chez son employeur, Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.) et qu'elle a donné la priorité à cet employeur. Rien n'indique que l'appelante voulait offrir une disponibilité complète auprès d'un autre employeur potentiel.

[52] Lors de l'audience, l'appelante a précisé qu'elle cherchait un emploi pour les semaines au cours desquelles elle ne travaillait pas chez l'employeur, Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.).

[53] L'appelante a aussi indiqué avoir vu des offres d'emploi de cuisinière, mais qu'elle avait déjà un bon emploi chez cet employeur (pièce GD3-52).

[54] Le Tribunal est d'avis que l'appelante ne peut pas établir ses propres conditions et déterminer elle-même celles à partir desquelles elle accepterait d'occuper un emploi chez un autre employeur.

[55] Même si l'appelante a fait valoir qu'elle n'avait pas bien compris la question lui ayant été posée au sujet de sa disponibilité à travailler, car elle est anglophone, la preuve démontre qu'à partir du 21 septembre 2015, l'intention de l'appelante n'était pas de retourner sur le marché du travail pour trouver un autre emploi à temps plein, mais plutôt d'effectuer du travail partagé chez l'employeur Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.), pour lequel elle travaille depuis 16 ans, et de demeurer disponible pour celui-ci.

[56] Le maintien du lien d'emploi de l'appelante avec l'employeur, Résidence Chez S. (9049-4923 Québec inc.), ne fait pas en sorte de la rendre disponible à travailler, étant donné les restrictions qu'elle impose à sa disponibilité (*Gagnon, 2005 CAF 321*).

[57] L'appelante a également expliqué avoir repris le travail régulier chez l'employeur, en octobre 2016, après lui avoir formulé une demande en ce sens. L'appelante a aussi expliqué qu'après avoir formulé une demande en ce sens à son employeur, elle a cessé de faire du travail partagé, au début du mois d'octobre 2016, et avoir repris le travail régulier soit, de travailler à toutes les semaines. À cet effet, l'appelante a expliqué qu'elle n'effectuait plus de travail partagé en raison des problèmes qu'elle avait rencontrés avec l'assurance-emploi et qu'elle ne voulait plus avoir à se justifier auprès de la Commission.

[58] En déterminant les conditions à partir desquelles elle aurait accepté un autre emploi, l'appelante a ainsi établi, à compter du 21 septembre 2015, des « conditions personnelles » qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail (*Faucher, A- 56-96, Bois, 2001 CAF 175, Wang, 2008 CAF 112, Gagnon, 2005 CAF 321, Whiffen, A-1472- 92*).

### **Versement de cotisations à l'assurance-emploi**

[59] Le Tribunal ne retient pas l'argument de l'appelante voulant qu'elle ait droit au bénéfice des prestations parce qu'elle paye des cotisations à l'assurance-emploi.

[60] Même si l'appelante verse des cotisations au régime d'assurance-emploi, cette situation ne lui confère pas automatiquement le droit de recevoir des prestations pendant une période de chômage. Un prestataire doit satisfaire toutes les exigences de la Loi afin de pouvoir être admissible au bénéfice de ces prestations (*Pannu, 2004 CAF 90*).

### **Obligation de rembourser**

[61] L'appelante a également fait valoir que le montant qui lui est réclamé est élevé, qu'elle n'avait pas un gros salaire pour rembourser la totalité de la somme due soit, 6 812,00 \$ (pièce GD3-49), et que le remboursement d'un montant de 1 000,00 \$ lui paraissait plus acceptable.

[62] Malgré les explications données par l'appelante sur cet aspect, des prestations lui ont été versées en trop. La situation décrite par l'appelante ne peut avoir pour effet de l'exempter

de son obligation de rembourser le montant du trop-payé qui lui est réclamé pour des prestations auxquelles elle n'a pas droit (*Braga, 2009 CAF 167*).

[63] Les articles 43 et 44 de la Loi prévoient des dispositions selon lesquelles le versement excédentaire de prestations d'assurance-emploi doit faire l'objet d'un remboursement.

[64] Le Tribunal souligne que l'article 43 de la Loi prévoit que le versement excédentaire de prestations d'assurance-emploi doit être remboursé. Cet article précise clairement que :

43 La personne qui a touché des prestations en vertu de la présente loi au titre d'une période pour laquelle elle était exclue du bénéfice des prestations ou des prestations auxquelles elle n'est pas admissible est tenue de rembourser la somme versée par la Commission à cet égard.

[65] En ce qui concerne l'obligation de « restituer la partie excédentaire du versement », l'article 44 de la Loi précise que :

44 La personne qui a reçu ou obtenu, au titre des prestations, un versement auquel elle n'est pas admissible ou un versement supérieur à celui auquel elle est admissible doit immédiatement renvoyer le mandat spécial ou en restituer le montant ou la partie excédentaire, selon le cas.

[66] En somme, le Tribunal considère qu'à partir du 21 septembre 2015, l'appelante n'a pas démontré que, pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations, elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable (*Cloutier, 2005 CAF 73, Boland, 2004 CAF 251, Bertrand, A-613-81*).

[67] Le Tribunal conclut que l'admissibilité de l'appelante au bénéfice des prestations d'assurance-emploi ne peut être établie parce qu'elle n'a pas démontré sa disponibilité à travailler, en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la Loi, à compter du 21 septembre 2015 (*Faucher, A-56-96, Bois, 2001 CAF 175, Wang, 2008 CAF 112, Gagnon, 2005 CAF 321*).

[68] L'appel n'est pas fondé à l'égard du litige en cause.

## CONCLUSION

[69] L'appel est rejeté.

Normand Morin  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### Loi sur l'assurance-emploi

**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 en vertu de l'un des articles 23 à 23.2 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 au paragraphe 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.

### **Règlement sur l'assurance-emploi**

**9.1** 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.

**9.2 (1)** Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants :

(a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail;

(b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses;

(c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

**d) à f)** [Abrogés, DORS/2016-162, art. 1]

**(2)** Toutefois, pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8) de la Loi, un emploi n'est pas un emploi convenable pour un prestataire s'il s'agit :

(a) d'un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs;

(b) d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi.

**(3)** Suite à l'expiration d'un délai raisonnable suivant la date à laquelle un assuré est en chômage, l'alinéa (2)b) ne s'applique pas à l'emploi qui y est visé s'il s'agit d'un emploi à un taux de rémunération qui n'est pas plus bas et à des conditions qui ne sont pas moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs.