



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *C. H. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1054

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-1725

ENTRE :

C. H.

Appelant / prestataire

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 : John Noonan

DATE DE L'AUDIENCE : Le 4 janvier 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 24 janvier 2018

MOTIFS ET DÉCISION

APERÇU

[1] Une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi a été établie par l'appelant à compter du 17 juillet 2016 (GD3-3-10). La Commission de l'assurance-emploi du Canada a accepté la demande, et 15 semaines de prestations ont été versées. Une demande a été faite par la suite pour que cette demande en devienne une de prestations régulières. L'appelant a été avisé le 13 janvier 2017 de la décision de la Commission qui avait conclu que l'appelant avait quitté volontairement son emploi sans motif valable. L'appelant, le 18 janvier 2017, a demandé et obtenu une révision de cette décision. La décision est demeurée inchangée conformément à la lettre datée du 25 janvier 2017 (GD3-22). L'appelant a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale le 23 mai 2017. L'appel a été jugé complet le 13 septembre 2017, une décision a été rendue concernant un [traduction] « appel tardif » et le processus s'est poursuivi avec une audience le 4 janvier 2018.

[2] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant a volontairement quitté son emploi sans justification conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

Et

[3] Il doit déterminer la question de savoir si l'appelant a omis de prouver sa disponibilité conformément à l'article 18(a) de la Loi sur l'AE.

[4] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité des questions en litige sous appel;
- b) La crédibilité ne devrait pas représenter un enjeu décisif;
- c) Le fait que l'appelant sera la seule partie présente;
- d) Les renseignements figurant au dossier et le besoin d'obtenir des renseignements supplémentaires;

e) Le 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.

[5] C. H., l'appelant, a assisté à l'audience.

[6] Le Tribunal estime que l'appelant avait à sa disposition des solutions de rechange raisonnables plutôt que de quitter son emploi au moment où il l'a fait et estime également que l'appelant n'a pas réussi à réfuter l'affirmation selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler. Les motifs de cette décision sont décrits ci-dessous.

PREUVE

[7] D'après la preuve au dossier, l'appelant a travaillé pour Rona Inc. à T.-N. jusqu'au 15 juillet 2016, moment où il a quitté son emploi (GD3-11).

[8] L'appelant a ensuite soumis un billet de son médecin pour aviser qu'il serait en congé jusqu'au 2 janvier 2017 (GD3-12).

[9] Lorsque la période de prestations de maladie a pris fin, l'appelant a demandé des prestations régulières le 25 novembre 2016 (GD3-13).

[10] Le billet médical utilisé pour obtenir des prestations de maladie mentionnait que l'appelant devait être en congé jusqu'au 2 janvier 2017.

[11] Lorsqu'il a été contacté par un représentant de Service Canada, l'appelant a expliqué qu'il était en congé de maladie et qu'il était prêt à retourner travailler s'il pouvait obtenir du travail.

[12] Il est allé voir son ancien employeur, mais n'a pas demandé à ravoir son ancien poste.

[13] Il lui a dit qu'il considérait prendre sa retraite et qu'il n'avait pas encore postulé un autre emploi GD3-15.

[14] Lorsqu'il a été contacté par un représentant de Service Canada, l'employeur a déclaré avoir fait une erreur lorsqu'il a rempli le formulaire et qu'il a inscrit [traduction] « retraite ».

L'appelant était en congé pour des raisons médicales et à ce moment-là, ils ne savaient pas s'il allait revenir. Il n'est pas revenu et a été remplacé, mais l'employeur le réembaucherait dans un autre poste; toutefois, il ne pense pas qu'il revienne et ne lui a pas parlé (GD3-16).

[15] Lorsqu'il a été contacté par un représentant de Service Canada le 12 janvier 2017, l'appelant a déclaré avoir quitté son emploi en raison du stress occasionné par le travail avec le public. Le médecin était d'avis qu'il avait seulement besoin d'un temps d'arrêt. Il n'a jamais dit à son médecin pourquoi il était stressé. En ce qui le concerne, il est disponible pour travailler. Son employeur ne garderait pas son poste pendant une période de quelques mois, et il n'avait pas communiqué avec l'employeur au sujet d'un retour au travail (GD3-17).

[16] L'appelant a été avisé verbalement du refus de lui verser des prestations.

[17] L'appelant a immédiatement demandé une révision de la décision de la Commission dans laquelle il faisait valoir qu'il avait dû quitter son lieu d'emploi en juillet 2016. On lui a acheminé une copie de la lettre du médecin faisant état de son état de santé et il a reçu 15 semaines de prestations de maladie. En date du 14 novembre 2016, son état de santé s'est amélioré au point où il était prêt et disponible pour le travail. Son poste auprès de son ancien employeur était très stressant et était la cause de ses problèmes de santé, alors il est possible qu'il ne soit pas capable de travailler pour cette entreprise, mais cela ne le rend pas non disponible pour travailler. Il n'y a pas de syndicat à son lieu de travail, et donc le principe des quatre mois de congé de maladie n'existe pas. Il a payé des cotisations à l'assurance-emploi pendant environ 40 ans (GD3-18-19).

[18] D'après les faits au dossier, la Commission a déterminé que l'appelant n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi. La Commission a donc imposé une exclusion du bénéfice des prestations régulières d'une durée indéterminée conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi*, à compter du 17 juillet 2016, et a imposé une inadmissibilité à compter du 14 novembre 2016 parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler (GD3-20-21).

[19] Dans le cadre du processus de révision, l'appelant a été contacté et il a déclaré qu'il n'y avait pas d'emploi dans sa région, et qu'il n'avait pas entrepris de recherche d'emploi depuis le 13 janvier 2017, et qu'il n'avait pas communiqué avec son ancien employeur pour retourner au

travail parce qu'il n'y a pas de travail pour lui à cet endroit à cette période de l'année. Il a travaillé uniquement dans la vente au détail depuis toujours et il n'est pas prêt à quitter ou à accepter un emploi au salaire minimum. Il a aussi déclaré que le changement dans son travail concernait son âge. Il avait eu une conversation avec son employeur au sujet de la retraite. Il n'y avait pas d'autre poste qu'il aurait pu accepter à cet endroit (GD3-24-25).

[20] L'employeur a ensuite avisé que l'appelant avait pris sa retraite et il n'y a pas de modification à la déclaration précédente. Si l'appelant avait pris un congé de maladie il aurait eu droit à sa banque de temps (GD3-26). Une copie du formulaire de retraite de l'appelant a aussi été soumise GD3-41.

[21] À la suite de la demande de révision, la Commission a maintenu ses décisions originales (GD3-27 et GD3-39).

[22] L'appelant a ensuite présenté une demande de renouvellement des prestations en date du 19 mars 2016 (GD3-29-38).

[23] L'appelant a inscrit sur sa demande qu'il avait quitté pour des raisons de santé. Son médecin lui avait recommandé de prendre un temps d'arrêt. Il a reçu l'autorisation de son médecin de retourner au travail et il cherche maintenant du travail. L'emploi lui causait du stress et il a acheminé un formulaire médical à son médecin l'avisant de cela (GD3-33-34).

[24] La Commission a avisé l'appelant qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi régulières en raison de son exclusion antérieure (GD3-39).

[25] L'appelant a ensuite déposé une autre demande de révision et a fait valoir qu'il était disponible pour travailler depuis janvier 2017. La Commission a de l'information de son médecin faisant état de sa situation actuelle (GD3-40).

[26] La Commission a avisé l'appelant qu'il ne pourrait pas procéder à la révision parce qu'une décision de révision administrative a déjà été rendue et qu'il n'a pas présenté de faits nouveaux (GD3-42).

[27] Dans son témoignage à l'audience, l'appelant a affirmé que :

- a) Le magasin dans lequel il travaillait était petit.
- b) Il faisait toutes les tâches requises, l'expédition, la réception, etc.
- c) Il avait son propre bureau où il traitait avec les entrepreneurs et autres.
- d) Il planifiait prendre sa retraite.
- e) Son médecin lui a donné un billet pour un arrêt de travail en raison du stress lié au travail.
- f) Il n'y avait pas de dispositions relatives aux congés de maladie chez Rona.
- g) Rona a embauché un autre employé pour le remplacer à ce poste.
- h) On lui a conseillé de présenter une demande de prestations de maladie et dit qu'il serait admissible à 15 semaines d'AE.
- i) Il l'a fait, mais il s'est écoulé deux mois avant qu'il reçoive des prestations.
- j) Il a eu l'autorisation de retourner au travail en janvier 2017.
- k) Il a ensuite vérifié auprès de Rona, mais aucun poste n'était disponible.
- l) Il a cherché ailleurs dans la collectivité, mais aucun poste n'était disponible.
- m) Il a ensuite demandé des prestations régulières.
- n) Depuis juin 2017, il ne cherche plus d'emploi.
- o) Il a pris sa retraite en date du 30 juin 2017.
- p) Il croit qu'il devrait être admissible à des prestations de janvier à juin 2017.
- q) Il a cotisé au programme d'AE pendant 40 ans.
- r) Il s'agit, après tout, d'un programme d'assurance et il devrait être admissible.
- s) Il demande seulement six mois de prestations puisqu'il est présentement retraité.

OBSERVATIONS

[28] L'appelant a soutenu qu'il devrait être admissible aux prestations parce que :

- a) Il est disponible pour travailler depuis janvier.
- b) Il a dû quitter son poste en raison de problèmes médicaux. Une lettre de son médecin a été acheminée à la Commission et il a touché 15 semaines de prestations de maladie et en janvier 2017 il a reçu l'autorisation de retourner à un emploi convenable.
- c) Il n'y avait pas de possibilités d'emploi à son ancien lieu de travail en janvier 2017, alors il a présenté une demande de prestations régulières pendant qu'il cherchait un emploi.
- d) Il cherche encore du travail et il devrait recevoir des prestations pendant qu'il cherche un emploi (GD2-1).

[29] L'intimée a soutenu que l'appelant n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour les raisons suivantes :

- a) Il a quitté son emploi auprès de Rona Inc. le 15 juillet 2016 sans justification au sens de la *Loi*.
- b) L'appelant a choisi de quitter son emploi en prenant sa retraite.
- c) La preuve au dossier n'appuie pas que l'appelant a reçu conseil de son médecin de quitter son lieu de travail.
- a) L'appelant n'a pas non plus présenté de preuve selon laquelle il était fondé à quitter son emploi au moment où il l'a fait, puisqu'il avait fait le choix personnel de prendre sa retraite.

[30] L'appelant a touché des prestations de maladie du 31 juillet 2016 au 12 novembre 2016 pour un total de 15 semaines **par erreur**. Compte tenu de la date à laquelle le médecin a signé le certificat médical et du fait que le médecin n'a pas inscrit la date à laquelle la maladie a commencé, l'appelant aurait dû toucher des prestations de maladie du 2 octobre 2016 au 31 décembre 2016 pendant une période de 13 semaines. La Commission n'établira **pas** de trop-payé pour l'appelant sur cette question parce que la Commission avait l'information et a permis le paiement des prestations par erreur.

ANALYSE

[31] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées à l'annexe de la présente décision.

Départ volontaire

[32] L'article 30 de la *Loi* précise qu'un [traduction] « [...] prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification [...] ».

[33] Pour que le départ soit volontaire, l'appelant doit prendre l'initiative de mettre fin à la relation employeur-employé.

[34] Les deux parties à l'appel conviennent que l'appelant a quitté volontairement son emploi auprès de Rona Inc. le 15 juillet 2016.

[35] Le critère visant à déterminer si le prestataire est fondé à quitter son emploi aux termes de l'article 29 de la Loi sur l'AE consiste à se demander si, eu égard à toutes les circonstances, selon la prépondérance des probabilités, le prestataire n'avait pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi (**White, 2011 CAF 190; Macleod, 2010 CAF 301; Imran, 2008 CAF 17; Astronomo, A-141-97**). Il appartient à l'appelant de démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[36] Un prestataire qui quitte son emploi doit démontrer qu'il n'avait pas d'autre alternative (**Tanguay, A-1458-84**).

[37] En l'espèce, l'appelant avait d'autres options qui s'offraient à lui plutôt que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[38] Une autre solution raisonnable aurait été que l'appelant parle avec son médecin avant de quitter son lieu de travail plutôt que trois mois plus tard, ce qui aurait pu le mener à toucher des prestations de maladie immédiatement pendant qu'il se rétablissait de sa maladie.

[39] Il aurait pu aussi utiliser le temps qu'il avait accumulé comme période de congé.

[40] Par conséquent, l'appelant n'a pas réussi à prouver qu'il était fondé à quitter son emploi au sens de la *Loi*.

[41] Même si la raison de l'appelant de quitter son emploi peut constituer, pour lui, un bon motif compte tenu de sa situation, j'estime qu'il s'agit d'un choix personnel et qu'en conséquence, cela ne constitue pas une « justification » au sens de la *Loi*.

Disponibilité

[42] Pour être considéré comme disponible à travailler, un prestataire doit démontrer 1. Un désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert. 2. Une manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable. 3. L'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail. Ces trois facteurs seront pris en considération pour en arriver à une décision. (***Faucher A-56-96 et Faucher A-57-96***)

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

[43] En l'espèce, d'après les déclarations et les observations de l'appelant, il ne cherchait pas d'emploi immédiatement après avoir obtenu l'autorisation de retourner travailler le 2 janvier 2017.

[44] D'après le témoignage à l'audience, l'appelant avait par la suite communiqué avec Rona à la recherche d'un emploi et avait cherché dans sa collectivité, mais ses efforts avaient été infructueux.

[45] J'estime que ces actions de la part de l'appelant ne suffisent pas à montrer un désir sincère de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

Manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable

[46] L'appelant n'a pas de liste d'emplois possibles qui ne sont pas dans sa collectivité d'origine. C'est là où sont axés ses efforts de recherche d'emploi.

[47] Tout en alléguant qu'il n'y a pas de travail dans sa région, l'appelant n'a toujours pas montré de preuve qu'il a fait des efforts pour chercher de l'emploi dans sa région ou à l'extérieur de sa région.

[48] Son ancien employeur a fait une déclaration claire selon laquelle il réembaucherait l'appelant, toutefois l'appelant n'a pas communiqué avec l'employeur pour demander du travail.

[49] L'appelant a déclaré que l'employeur n'aurait pas de travail pour lui pendant les mois d'hiver, mais que cela ne devait toutefois pas l'empêcher de s'enquérir s'il a un véritable désir de retourner immédiatement sur le marché du travail.

[50] Une vague déclaration selon laquelle quelqu'un est disponible pour travailler ne satisfait pas aux exigences de la *Loi* et du *Règlement*.

[51] J'estime que l'appelant n'a pas, pendant toute la période de ce processus, montré qu'il faisait des efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi convenable.

Absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail

[52] J'estime que l'appelant, en limitant sa recherche d'emploi à un marché limité, établit des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de trouver et d'accepter un emploi à temps plein, une exigence pour être admissible aux prestations. Si le prestataire n'était pas disponible pour travailler pour des raisons personnelles, alors il ne peut s'agir d'un motif valable pour refuser un emploi convenable (*Bertrand, A-613-81*).

[53] En soi, une simple déclaration de disponibilité par le prestataire ne suffit pas à s'acquitter du fardeau de la preuve (**CUBs 18828 et 33717**).

[54] En ce qui concerne la déclaration de l'appelant selon laquelle il a cotisé à l'assurance-emploi et qu'il ne devrait pas être exclu du bénéfice des prestations auxquelles il est admissible, je soutiens ce qui suit qui est tiré de l'**arrêt A-541-85 de la Cour fédérale** :

[traduction]

« Une personne qui a le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi au titre de la *Loi*, parce que toutes les conditions substantielles requises pour l'existence de ce droit sont satisfaites ou remplies, ne touchera pas, évidemment, automatiquement ces prestations. La personne est tenue de se présenter et faire connaître son intention d'exercer ses droits et montrer qu'elle **satisfait véritablement aux conditions** établies par la *Loi*. Certaines de ces conditions touchent aux antécédents d'emploi et à la situation personnelle de la personne nouvellement au chômage et peuvent être vérifiées une fois pour toutes au début de la période de chômage, **d'autres touchent à la situation ou à l'attitude de la personne pendant qu'elle est sans emploi** et qui, reposant essentiellement sur des circonstances qui peuvent varier, doivent être vérifiées régulièrement pendant toute la période de chômage (principalement la capacité et la disponibilité à travailler, les efforts pour obtenir un nouvel emploi, aucune exclusion spéciale découlant d'un refus ou d'un manquement inadéquat de postuler pour une situation dans un emploi convenable). **Il est par conséquent inévitable qu'une personne qui a le droit de toucher des prestations sera appelée à prouver qu'elle satisfait aux conditions de la *Loi* ».**

CONCLUSION

[55] Le membre estime que, ayant tenu compte avec attention de l'ensemble des circonstances, l'appelant avait d'autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui plutôt que de quitter son emploi au moment où il l'a fait. J'estime de plus que l'appelant n'a pas réussi à réfuter l'affirmation selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler, et par conséquent l'appel concernant les deux questions est rejeté.

John Noonan

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

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

- a) **emploi** s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;
- b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;
 - b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :
 - (i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,
 - (ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,
 - (iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;
- c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :
 - (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,
 - (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,
 - (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,
 - (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,
 - (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

- (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,
- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

30 (1) Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

- a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;
- b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

(2) L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de

l'article 7 ou 7.1.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

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 ou un infirmier praticien.

(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

9.001 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.

9.002 (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 :

- o 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;
- o 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.