

e-document		T-366-23-ID 1	
F I L E D	FEDERAL COURT COUR FÉDÉRALE		D É P O S É
February 22, 2023 22 février 2023			
Isabelle Sanfaçon			
QUE	1		

No de Cour: _____

COUR FÉDÉRALE

ENTRE :

NECULAI OTOMAN

124 rue Saint Jean, Grosses Roches, QC. G0J 1K0

neculaiotoman@yahoo.es

Demandeur

et

PROCUREUR GENERAL DU CANADA

Défendeur

AVIS DE DEMANDE

AU DÉFENDEUR:

UNE INSTANCE A ÉTÉ INTRODUITE CONTRE VOUS par le demandeur. La réparation demandée par celui-ci est exposée ci-après.

LA PRÉSENTE DEMANDE sera entendue par la Cour aux date, heure et lieu fixés par l'administrateur judiciaire. À moins que la Cour n'en ordonne autrement, le lieu de l'audience sera celui choisi par le demandeur. Celui-ci demande que l'audience soit tenue par vidéoconférence.

SI VOUS DÉSIREZ CONTESTER LA DEMANDE, être avisé de toute procédure engagée dans le cadre de la demande ou recevoir signification de tout document visé dans la demande, vous-même ou un avocat vous représentant devez déposer un avis de comparution établi selon la formule 305 des Règles des Cours fédérales et le signifier à l'avocat du demandeur ou, si ce dernier n'a pas retenu les services d'un avocat, au demandeur lui-même, DANS LES DIX JOURS suivant la date à laquelle le présent avis de demande vous est signifié.

Des exemplaires des Règles des Cours fédérales ainsi que les renseignements concernant les bureaux locaux de la Cour et autres renseignements utiles peuvent être obtenus, sur demande, de l'administrateur de la Cour, à Ottawa (no de téléphone 613-992-4238), ou à tout bureau local.

SI VOUS NE CONTESTEZ PAS LA DEMANDE, UN JUGEMENT PEUT ÊTRE RENDU EN VOTRE ABSENCE SANS QUE VOUS RECEVIEZ D'AUTRE AVIS.

Date _____

Délivré par : _____

(Fonctionnaire du greffe)

Adresse du bureau local : 150-150, boul. René-Lévesque Est

Québec (Québec) G1R 2B2

DESTINATAIRES : Procureur général du Canada

Complexe Guy-Favreau

Tour Est, 9e étage

200, boul. René- Lévesque Ouest

Montréal (Québec) H2Z1X4

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'Appel Assurance Emploi

Division Générale Assurance Emploi

C.P. 9812 Succursale T

Ottawa ON K1G 6S3

Commission de l'assurance-emploi du Canada

CSC 2454 Centre De Traitement Rive Sud Montréal

CP 60 Boucherville QC J4B 5E6

COUR FÉDÉRALE

ENTRE :

NECULAI OTOMAN

124, rue Saint Jean, Grosses Roches, QC. G0J 1K0

Demandeur

et

PROCUREUR GENERAL DU CANADA

Défendeur

DEMANDE

La présente est une demande de contrôle judiciaire concernant :

La décision de la Division d'appel, assurance-emploi, du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (ci-après « TSS DA ») rendue le 25 janvier 2023 par M. Pierre Lafontaine, membre du Tribunal de la sécurité sociale, dans laquelle ce dernier conclut qu'il refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevé par le demandeur Neculai Otoman ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès (AD-22-940 et AD-22-941).

L'objet de la demande est le suivant :

- L'obtention d'une déclaration que les motifs de la décision de TSS DA quant à l'inadmissibilité de le demandeur Neculai Otoman aux prestations de assurance emploi, à cause qu'il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022, sont erronés et inapplicables;
- L'obtention d'une déclaration que les faits présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (ci-après «CAEC») dans leur document GD3-27 et leur document de GD3-79 à GD3-81 sont incomplets, erronés et inexacts.
- L'obtention d'une déclaration ordonnant au défendeur d'établir pour demandeur sa période de prestations d'assurance emploi entre le 15 novembre 2021 et le 24 juin 2022

- Déclarer que la demande de permission en appel soit acceptée par TSS DA ou déclarer que le demandeur Neculai Otoman a droit aux prestations d'assurance-emploi pour la période de prestations entre le 15 novembre 2021 et 24 juin 2022.

Les motifs de la demande

Voire Document A Les motifs et les faits de la demande de contrôle judiciaire (de page 1 à page 66)

Documents à l'appui de la demande

Voire Document B Annexes

Demande de documents

- Le demandeur demande à CAEC de lui faire parvenir et d'envoyer au greffe une copie certifiée de l'enregistrement audio de l'appel téléphonique du 13 avril 2022 entre le demandeur Neculai Otoman et l'agente CAEC Helie Anik A.
- Le demandeur demande à TSS DG de lui faire parvenir et d'envoyer au greffe une copie certifiée de l'enregistrement audio de l'audience par vidéoconférence zoom du 8 novembre 2022.
- Le demandeur demande à CAEC de lui faire parvenir et d'envoyer au greffe une copie certifiée du document suivant, qui n'est pas en possession du demandeur : «Directives/documents de l'Emploi et développement social Canada fourni(e)s aux employés qui traitent ou évaluent les demandes d'assurance-emploi concernant des personnes qui ont perdu leur emploi ou qui ont été mises en congé sans solde parce qu'elles ont refusé de se conformer aux politiques ou aux mandats en matière de vaccination après le 1 janvier 2021».

Neculai Otoman

Le 22 février 2023

124, rue Saint Jean,
Grosses Roches, QC. G0J 1K0
neculaiotoman@yahoo.es
Telephone: 418-741-2489

Document A

Les motifs et les faits de la demande de contrôle judiciaire

Acronymes

TSS DG = Tribunal de la sécurité sociale du Canada – Division Générale

TSS DA = Tribunal de la sécurité sociale du Canada – Division d’appel

AE = Assurance Emploi

Loi = Loi sur l’assurance-emploi

Règlement = Règlement sur l'assurance-emploi

CAEC = *Commission de L’assurance-emploi du Canada*

TC = Ministère Transport Canada,

AU 7 = L'Arrêté d'urgence no 7 imposant certaines restrictions aux bâtiments à passagers en raison de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19);

La compagnie = La Traverse Rivière - du - Loup – Saint - Siméon, Division Clarke inc.

pdg = M. Marco Ouellet PDG chez Clark Inc.

Les faits

1. Le 11 novembre 2021, je travaillais comme matelot sur un bâtiment à passagers (traverse Rivière de Loup-Saint Siméon) lorsque la compagnie m'a mis à pied à partir du 15 novembre 2021. La raison pour laquelle j'étais mis à pied était les restrictions aux bâtiments à passagers en raison de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) imposée par l'AU 7. Dans la lettre de mise à pied, il est mentionné que mon lien de travail est maintenu, et la compagnie m'a assuré qu'il s'agissait d'une mise à pied temporaire et qu'une fois les restrictions levées, je serai rappelé au travail.

2. Le 24 décembre 2021 j'ai fait la demande d'assurance emploi pour la prestation régulière. Après avoir reçu mon code d'accès internet pour compléter en ligne mes déclarations d'assurance emploi, j'ai le reçu toutes les 2 semaines et je les ai complétés jusqu'au 24 juin 2022 lorsque la compagnie m'a rappelé au travail parce que les restrictions imposées par l'AU 7 ont été élevées.

Sur le site Web de assurance-emploi, la mention suivante est faite concernant le délai de traiter une demande de prestation d'emploi : *« Vous recevrez votre premier paiement environ 28 jours après avoir présenté votre demande si vous êtes admissible et que vous avez fourni tous les renseignements nécessaires. Si vous n'êtes pas admissible, nous vous informerons de la décision prise au sujet de votre demande »*. Selon cette information, après 28 jours j'aurais dû recevoir un premier paiement ou recevoir une décision au cas où je n'étais pas admissible.

(<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/apres-demande.html>)

3. Dans Mon Dossier en ligne CAEC a écrit le 28 décembre 2021 que : *« Nous avons reçu votre demande de prestations d'assurance-emploi et tentons de la traiter dans un **délai raisonnable** »*.

4. Selon les deux informations officielles publiées en ligne sur le site officiel d'assurance-emploi, un délai raisonnable est de 28 jours.

5. Également sur le site web d'AE, il est mentionné comme la responsabilité de CAEC de «*traiter **toutes les demandes d'assurance-emploi** dans le même délai;*»
(<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/pendant-que-vous-recevez.html>)

6. Comme je n'avais aucune nouvelle de mon demande AE, j'ai fait plusieurs visites au centre local d'AE le 6 janvier 2022, le 3 février 2022, le 23 février 2022 et 30 mars 2022, etc. pour m'informer de l'état de ma demande et du ce délai de traitement de ma demande. Malheureusement, j'ai n'ai obtenu aucune information autre que la justification que les agents de CAEC sont occupés.

7. Pendant ce retard, entre janvier 2022 et 30 mars 2022, j'ai fait beaucoup d'efforts pour leur fournir toutes les informations et tous les documents qui je pensais que pourraient aider CAEC à prendre une décision pour ma demande de AE du 24 décembre 2021. Personne n'a touché le sujet de disponibilité lors de ces visites entre janvier 2022 et avril 2022.

Appel téléphonique le 13 avril 2022

8. Le 13 avril 2022 j'ai eu une conversation téléphonique d'approximative 1 heure et demie avec Mme. Anik Helie, agente CAEC pour laquelle j'ai un enregistrement audio

9. Dès le début, l'agente m'a dit que la raison de l'appel était de vérifier avec moi si je remplis les conditions de base de chômage pour déterminer si je suis admissible ou non. Afin de vérifier si je remplis les conditions de base, elle doit déterminer la nature de mon arrêt de rémunération chez mon employeur. Elle doit s'assurer si la personne qui demande le chômage n'a pas provoqué elle-même la situation de chômage. La quasi-totalité de l'appel téléphonique d'une heure et demie a eu lieu sur le sujet du mon arrêt de travail du 15 novembre 2021.

10. Sa conclusion était que moi j'ai pris volontairement un congé sans solde à partir du 15 novembre 2021 et que moi-même j'ai provoqué la situation de chômage, donc j'ai n'ai pas le droit au chômage à cause de cette raison.

11. Pendant l'appel, l'agente m'a informé en plusieurs occasions que peu importe ce que je fais, ce que je dis, leur décision que je n'ai pas droit au chômage ne peut pas être changé.

12. Après avoir tellement de discussions contradictoires au sujet du congé sans solde et AU 7, l'agente a changé le sujet pendant les derniers minutes de l'appel au sujet de la disponibilité.

13. Ci-dessous je présente une transcription d'audio en texte de l'enregistrement audio que je possède de cet appel téléphonique au sujet de la recherche d'emploi:

- Après une longue introduction, la première question qu'elle m'a posée était : Qu'avez-vous fait comme recherche d'emploi?
- Sachant qu'antérieurement j'avais déjà parlé avec l'agente au sujet AU7 j'ai lui répondu que **j'attends les résultats de cet AU7**, qui entre-temps a été modifié avec AU3. L'agente m'a immédiatement interrompu et **a conclu que je n'avais fait aucune recherche d'emploi** et elle a mis

dans ma bouche que j'avais dit que je n'ai fait aucune. J'ai lui dit : Oui AU7 me interdit de travailler.

- L'agente m'a interrompu encore une fois pour me dire : Non, pas du tout. Vous n'avez aucune idée d'exigences de base de chômage. Une personne qui demande le chômage doit démontrer qu'elle ne se trouve pas dans une situation de chômage volontaire causée par elle-même et qu'elle doit chercher activement un emploi. Vous devez faire des démarches pour trouver du travail. Je l'ai interrompue et lui ai dit **Oui, j'ai fait ...**, mais elle a continué son discours en m'ignorant, [...] parce que votre arrêt de travail est temporaire **vous avez l'obligation de chercher un autre genre d'emploi.**
- Elle a mis dans ma bouche que : **si vous me dit que depuis votre arrêt de travail vous n'avait fait aucune, évidemment en dehors de la question vaccinale, vous n'êtes pas admissible.** Vous m'avez dit que depuis votre arrêt de travail vous n'avez fait aucune démarche parce que ... **mais je ne comprends pas ... vous m'avais parler de l'arrête ministériel mais je ne comprends pas ce que vous empêche de travailler dans un autre chose.**
- J'ai répondu que j'avais fait de démarches, mais qu'aucune entreprise au Canada ne voulait m'employer.
- Ensuite, encore une fois l'agente me met des mots dans la bouche que je n'ai fait aucune démarche d'emploi.
- **Je lui ai dit clairement que j'ai fait de démarche d'emploi mais aucune compagnie au Canada va m'employer.**
- Encore une fois, elle m'a immédiatement interrompu et m'a demandé : «comme matelot?»
- Je lui dit Pardon? et j'ai continué : à cause de l'AU 7, pensant qu'elle me demandait pourquoi aucune compagnie ne m'emploi pas.
- Elle a répété ce que je venais de lui dire: **Vous me dites que vous avez cherché un emploi, mais personne ne vous engage, c'est ça ?** j'ai répondu oui, mais elle a éclaté en rire. J'ai continué à lui donner comme

exemple sur ce sujet deux sites internet shipout.ca et même Marine Atlantic il est écrit que c'est impossible de travailler si je n'étais pas vacciné.

- Immédiatement elle m'a posé une autre question: **Pourquoi n'avez-vous pas cherché un autre genre d'emploi en attente ?** J'ai répondu: parce que j'ai étudié dans cette branche (comme matelot). Elle a poursuivi : **vous refusez de travailler dans une autre branche ?** J'ai répondu oui, parce que j'ai fait l'Institut Maritime, mais encore une fois elle m'a interrompu pour me dire que peu importe ce que j'ai fait dans le passé, mon obligation est d'accepter tout emplois convenables dans un autre domaine (sic).
- Je réussis à lui dire seulement **j'aimerais ...** mais elle a continué m'en ignorant : Vous vous limitez à un emploi de matelot quand vous ne rencontrez pas les exigences pour le faire. Clairement M. Otoman vous ne connaissez pas la loi, vous devez démontrer que vous avez la volonté d'accepter tout emploi convenable en autre chose.
- Elle a conclu que je ne lui avais pas démontré que j'étais prêt et je n'ai pas la volonté à accepter tout emploi pour sortir du chômage. J'ai lui dit que j'ai la volonté de travaillé et, que j'attendais que l'entreprise me donne un signe pour recommencer à travailler.
- Elle m'a menacé qu'elle est obligée de réclamer également mes prestations de chômage que j'avais reçues les années précédentes, car selon elle, je ne connais pas mes obligations de base pour accepter autre sort d'emploi. Elle m'a expliqué que pendant la période où le bateau ferme, je suis obligé de chercher du travail en autre chose et je dois être prêt à travailler dans un autre domaine. J'ai quand même réussis à lui dire que **je suis obligé de chercher dans le domaine où je suis préparé**. Enfin, il m'a dit que la question de la période de prestations sera analysée par un spécialiste et les prochains jours je recevrai deux décisions d'inadmissibilité, une pour congé sans solde et autre pour disponibilité.

14. Le 22 avril 2022, j'ai reçu par la poste une lettre (Annexe No. 1) daté du 14 avril 2022 avec deux décisions de CAEC m'informant que je ne suis pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. Les deux décisions sont:

- «Nous ne pouvons pas vous verser de prestations d'assurance emploi à partir du 20 décembre 2021. Vous nous avez informé que vous seriez prêt à accepter du travail seulement comme Matelot, ce qui réduit vos possibilités d'obtenir un emploi. Pour cette raison, nous considérons que vous n'êtes pas disponible pour travailler.»
- «Nous ne pouvons pas vous verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 20 décembre 2021, parce que vous avez volontairement pris une période de congé autorisé par Clarke Inc., depuis le 15 novembre 2021, sans raison valable»

15. Le 5 mai 2022, j'ai envoyé à la CAEC une lettre avec des documents et argumentations supplémentaires concernant le litige disponibilité (le document de GD3-31 à GD3-48). J'ai envoyé un brevet permanent de timonier (Annexe No. 2) que j'ai récemment obtenu pour démontrer mes efforts pour augmenter mes possibilités d'obtenir un emploi. Par la suite, j'ai fait des recherches pour trouver un emploi convenable correspondant à mes qualifications de matelot et timonier.

16. Le 9 mai 2022, j'ai envoyé à la CAEC le formulaire de demande de révision, ses décisions avec les argumentations supplémentaires et des documents à l'appui (le document de GD3-49 à GD3-63).

17. Le 23 juin 2022, le pdg de la compagnie m'a appelé au téléphone pour me communiquer que le 26 juin 2022 est la date de Rappel au travail à la suite de ma mise à pied du 15 novembre 2021. J'ai lui confirme ma présence au travail le 26 juin 2022 à 7 h. Le 24 juin 2022 le pdg m'a envoyé l'horaire pour le prochaines 2 semaines (document GD2-38)

18. Le 4 juillet 2022 à 10h j'ai eu un appel téléphonique d'une demi-heure avec Mme Justine Dupui agente CAEC. Dans cet appel téléphonique le sujet de la disponibilité n'a pas du tout été abordé.

19. Le 8 juillet 2022, j'ai reçu deux lettres avec la date du 5 juillet 2022 dans lesquelles CAEC maintient leurs deux décisions de la lettre du 14 avril 2022, (Annexe No. 3).

20. Le 4 août 2022, j'ai fait la demande d'appel (le document de GD2-1 à GD2-186) après la Division Général de TSS pour les 3 décisions CAEC communiquées le 5 juillet 2022, le 14 avril 2022, respectivement celle-ci du Mon dossier en ligne.

21. Le 8 novembre 2022, j'ai eu l'audience avec Division General (DG) de TSS dont CAEC a été absente.

22. Le 10 novembre 2022 la Division Générale de TSS a rendu sa décision GE-22-2619 et GE-22-2639 (Annexe No. 4). Cette décision a conclu que je n'ai pas volontairement pris un congé à compter du 15 novembre 2021, donc le litige congé a été accueilli. La même décision conclue que je n'ai pas démontré que j'ai été disponible pour travailler entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022 (dossier GE-22-2639), Je ne peux pas recevoir des prestations entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022 (TSS DG paragraphe [3]).

23. Le 15 décembre 2022 j'ai fait une demande de permission d'appel après Division d'appels (DA) de TSS le 15 décembre 2022 pour le litige disponibilité (le document de AD1-1 à AD1-63).

24. Puisque je n'ai reçu aucune lettre d'accusé de réception de ma demande, le 24 janvier 2023 j'ai envoyé une lettre à TSS DA par courriel par

laquelle j'ai demandé une explication concernant le retard d'avis réception de ma demande (Annexe No. 5).

25. Le même jour du 24 janvier 2023 j'ai reçu un courriel de TSS DA avec une lettre d'accusé de réception datée 16 décembre 2022 sans aucune autre explication pour le délai de 39 jours (Annexe No. 6).

26. Parce que sur le site TSS Section AE, à l'étape 4 d'une demande après DA il est écrit que j'ai droit à un règlement alternatif des différends (RAD) pour lequel je dois faire une demande écrite, le lendemain 25 janvier 2023, j'ai envoyé une demande écrite pour ce règlement alternatif des différends de l'étape 4 (RAD) à TSS DA (Annexes No. 7). <https://sst-tss.gc.ca/fr/votre-appel/etapes-votre-appel-division-dappel-assurance-emploi>

27. Le même jour de 25 janvier 2023, j'ai reçu la décision TSS DA que ma demande de permission d'appel est refusée (Annexe No. 8).

Les Motifs

39 jours de délai pour recevoir une lettre d'avis de réception avec un numéro de dossier

28. Sur le site web de TSS de la division d'appel sont listées les étapes d'un appel au TSS DA AE à l'adresse : <https://sst-tss.gc.ca/fr/votre-appel/etapes-votre-appel-division-dappel-assurance-emploi>

29. La première étape est « 1 – Nous vous envoyons une lettre ». TSS DA a reçu ma demande de permission d'appel le 15 décembre 2022, selon la confirmation de Postes Canada.

30. Entre le 15 décembre 2022 et 24 janvier 2023 je n'ai reçu aucune lettre accusant réception de ma demande de permission d'appel.

31. Le 24 janvier 2023, j'ai envoyé un courriel (Annexe No. 5) à TSS DA demandant une explication pour le retard dans l'enregistrement de ma demande de permission d'appel. Quelques heures plus tard, le même jour du 24 janvier 2023, j'ai reçu un courriel de TSS avec une lettre d'accusé de réception (Annexe No. 6) datée 16 décembre 2022 sans aucune autre explication pour ce délai de 39 jours.

32. En conclusion, TSS DA n'a pas respecté l'étape 1 de la procédure de me communiquer le numéro de dossier dans un délai raisonnable tel que prévu au Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale. Mon numéro de dossier m'a été communiqué avec 39 jours de retard.

33. Question : Le délai de 39 jours est-il raisonnable pour recevoir la lettre d'avis d'accusé de réception avec un numéro d'enregistrement de mon dossier ?

Droit à la procédure de règlement alternatif des différends (RAD)

34. Sur le même site web mentionné ci-dessus l'étape 4 est : «4 - Le règlement alternatif des différends (RAD)» Dans cette étape les membres de la division d'appel offrent l'occasion aux parties de se parler directement pour voir si l'appel peut être réglé. Comme la CAEC n'a pas été présente à la date d'audience du 8 novembre 2022, j'ai voulu avoir l'opportunité de discuter directement avec la CAEC pour trancher le litige - disponibilité.

35. Comme le TSS DA ne m'a envoyé le numéro de dossier attribué à ma demande de permission d'appel qu'après 39 jours (le 24 janvier 2023), j'ai été forcé de demander par écrit la procédure de règlement alternatif des différends (RAD), que le 25 janvier 2023 (Annexe No. 7).

36. Dans même journée du 25 janvier 2023, quelques heures plus tard, TSS DA a ignoré ma demande et m'a envoyé par courriel directement sa décision de refus de demande de permission d'appel (Annexe no. 8)

37. En conclusion TSS DA a sauté l'étape 4 du règlement alternatif des différends (RAD) *pour laquelle j'ai demandé au préalable la permission pour le faire.*

Question:

38. Est-ce que j'ai le droit selon le Règlement sur le TSS à l'étape 4 RAD ?

Décision TSS DA pris seulement en quelles heures

39. J'ai envoyé ma demande de permission pour procédure de règlement alternatif des différends (RAD) à 8 :37 le matin du 25 janvier 2023 et, le même jour du 25 janvier 2023 à 12 :11, TSS DA m'a envoyé sa décision (AD-22-940 et AD-22-941) en ignorant ma demande RAD.

40. En conclusion TSS DA a préparé ma décision seulement en 4 heures et 48 minutes y compris l'analyse de mon document de 63 pages (le document AD1-1 à AD1-63).

Manque du délai raisonnable de traiter ma demande de prestation AE

41. Sur le site Web de assurance-emploi, la mention suivante est faite concernant le délai de traiter un demande de prestation d'emploi : «*Vous recevrez votre premier paiement environ 28 jours après avoir présenté votre demande si vous êtes admissible et que vous avez fourni tous les renseignements nécessaires. Si vous n'êtes pas admissible, nous vous informerons de la décision prise au sujet de votre demande.*»

(<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/apres-demande.html>)

42. Selon cette déclaration, après 28 jours j'aurais dû recevoir un premier paiement ou recevoir une décision au cas où je n'étais pas admissible.

43. Dans Mon Dossier en ligne CAEC le 28 décembre 2021, le CAEC a déclaré que «*Nous avons reçu votre demande de prestations d'assurance-emploi et tentons de la traiter dans un **délai raisonnable***»

44. Selon les deux informations officielles publiées en ligne sur le site officiel d'assurance-emploi, un délai raisonnable est de 28 jours.

45. Également sur le site web de AE, il est mentionné comme la responsabilité de CAEC «*traiter **toutes les demandes d'assurance-emploi** dans le même délai;*»

(<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/pendant-que-vous-recevez.html>)

46. J'ai rempli ma demande de prestations d'assurance-emploi en ligne le 24 décembre 2021, et, le 13 avril 2022, 4 décisions m'ont été communiquées verbalement. Entre le 24 décembre 2021 et le 13 avril 2022, **110 jours** se sont écoulés, et non 28 jours.

47. Pendant ce retard j'ai fait beaucoup d'efforts pour leur fournir toutes les informations et tous les documents qui je pensais que pourraient aider CAEC à prendre une décision.

48. Le délai de traiter ma demande de 110 jours n'est pas un délai raisonnable et équitable par rapport à ***toute autre demande d'assurance-emploi.***

49. Mon attente légitime pour le délai de traiter ma demande AE était de 28 jours et non de 110 jours. Cette violation par le CAEC de ses propres règles de procédure concernant un délai raisonnable de traiter mon demandé AE m'a causé des préjudices.

50. Le document CAEC GD3-27 (Annexe No. 9) mentionne au Commentaires : «Préférence ou restriction et **délai raisonnable**». Mais, ni dans ce document GD3-27 ni tout au long de mon entretien avec le CAEC le 13 avril 2022 d'environ une heure et demie, CAEC ne m'a donné aucune information ou explication au sujet de ne pas respecter leur **délai raisonnable**. Pas de précisions non plus de la part de TSS DG et DA à ce sujet de **délai raisonnable**.

Questions:

51. Q : Est-ce que les 110 jours sont considérés un délai raisonnable selon la loi ?

52. Pourquoi je n'ai pas eu une explication concernant ce retard de la part de CAEC, TSS DG et DA ?

Deux décisions pour la même affaire

(Le TSS DG et DA a commis une erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée)

53. Dans aucun article de la loi et du règlement AE, le mot «**décision**» n'est pas mentionnée au pluriel. Ce mot n'apparaît qu'au singulier.

54. A titre d'exemple, je donne deux articles de la loi AE art. 111 et art.112 dans lesquels je marque en rouge les mots décision au singulier :

- «111 La Commission peut annuler ou modifier *toute décision* rendue à l'égard d'une demande particulière de prestations si des faits nouveaux lui sont présentés ou si elle est convaincue que *la décision* a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait.»
- «112 (1) Quiconque fait l'objet d'*une décision* de la Commission, de même que tout employeur d'un prestataire faisant l'objet d'une *telle décision*, peut, dans les trente jours suivant la date où il en reçoit communication, ou dans le délai supplémentaire que la Commission peut accorder, et selon les modalités prévues par règlement, demander à la Commission de réviser *sa décision*.»

55. Aussi à titre d'exemple, je donne deux articles du règlement AE art 78 (1) et 79 dans lesquels je marque à nouveau en rouge les mots décision au singulier:

- «78 (1) Pour l'application de l'article 112 de la Loi, la demande de révision *de la décision* de la Commission est présentée par écrit et contient :
- le nom de la personne qui fait la demande ainsi que les renseignements suivants:
- son numéro d'assurance sociale ou le numéro d'entreprise, selon le cas, que lui a attribué le ministre du Revenu national,
- ses adresse et numéro de téléphone,
- tout numéro de télécopieur et adresse électronique qu'il possède;
- la date à laquelle elle a reçu communication *de la décision*;
- les raisons pour lesquelles elle demande la révision *de la décision*;
- tout renseignement pertinent qui n'a pas déjà été fourni à la Commission.»

- «79 La Commission rend sans délai **sa décision** à l'égard de la demande de révision.»

56. Selon la loi et le règlement AE CAEC doit rendre une seule décision pour une demande de prestation d'assurance emploi, une et pas plus qu'une.

57. Le 13 avril 2022 une agente CAEC m'a communiqué verbalement par téléphone **4 décisions** pour ma demande d'assurance-emploi du 24 décembre 2021, comme suit :

- Je ne suis pas admissible, car je ne me suis pas fait vacciner;
- L'entreprise m'a approuvé un congé sans solde, par conséquent, je ne suis pas admissible;
- Je ne suis pas éligible au chômage parce que je ne suis pas disponible pour obtenir un emploi dans un autre domaine que celui de matelot;
- Vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance-emploi à compter du 07 novembre 2021, car vous avez quitté volontairement votre emploi sans motif valable.

58. Dans le avis écrit du 14 avril 2022 (Annexe No. 1) CAEC a mentionné : «Veuillez noter que nous sommes tenues de vous aviser de **toutes les décisions** prises au sujet de votre demande. Dans cette lettre avis du 14 avril, **deux décisions** me sont communiquées comme suit :

- «Nous ne pouvons pas vous verser de prestations d'assurance emploi à partir du 20 décembre 2021. Vous nous avez informé que vous seriez prêt à accepter du travail seulement comme Matelot, ce qui réduit vos possibilités d'obtenir un emploi. Pour cette raison, nous considérons que vous n'êtes pas disponible pour travailler.»
- «Nous ne pouvons pas vous verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 20 décembre 2021, parce que vous avez

volontairement pris une période de congé autorisé par Clarke Inc., depuis le 15 novembre 2021, sans raison valable»

59. Le 11 mai 2022 j'ai fait une demande de révision pour trois décisions CAEC : une pour la décision EI-6202 du 13 avril 2022 communiqué en ligne dans Mon Dossier et pour les deux décisions communiquées par la lettre du 14 avril 2022.

60. Après ma demande de révision du 11 mai 2022, CAEC m'a communiqué par la poste le 5 juillet 2022 deux avis de décisions : un avis avec le numéro de dossier : 515798 (Annexe No. 10) et un autre avis de décision avec le numéro de dossier 486785 (Annexe No. 3) avec la mention que les deux litiges de la lettre du 14 avril 2022 sont maintenus.

Nulle part dans le loi et règlement AE est écrit qu'il est possible de rendre plus d'une décision. En me donnant plusieurs décisions CAEC n'a pas respecté les dispositions de la loi et du règlement AE pour rendre **une seule décision** clairement motivée. Le fait de m'avoir donné plusieurs décisions est une erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion.

61. Mon attente légitime a été d'avoir eu une seule décision claire et motivé, mais malheureusement j'ai eu moins de 30 jours pour préparer ma demande de révision avec des arguments et des documents justificatives pour les deux litiges. Moins de 30 jours parce que CAEC m'a envoyé sa lettre datée 13 avril 2022 seulement le 22 avril 2022 avec 9 jour de retard.

62. J'ai cherché dans la jurisprudence canadienne de TSS DG et DA et, je n'ai trouvé aucune décision découlant de la révision de la CAEC pour plus d'une décision pour un seule demande de prestation AE.

63. J'ai réclamé auprès de DG et de DA du TSS que j'ai reçu plusieurs décisions du CAEC pour ma seule demande de prestation AE, mais dans leur

décisions aucune justification n'est donnée et CAEC ne fournit aucune justification à ce sujet dans ses arguments (GD4-1 à GD4-21).

64. En conclusion, CAEC n'a pas respecté la loi et son règlement pour me donner une seule décision pour ma demande de prestation du 24 décembre 2021. CAEC, TSS DG et DA ont fait une erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion.

Questions:

65. Quel était le but de ces multiples décisions ?

66. Est-ce que j'ai le droit, conformément à la loi, à une seule décision claire et dûment motivée de la part de CAEC?

67. Comment se fait-il que dans aucune des deux décisions rendues par la CAEC, il n'y ait de détails à l'appui sur l'article de la loi ou du règlement ?

68. Si le DG TSS a déjà accueilli mon appel pour congé autorisé, pourquoi a-t-elle rendu la deuxième décision ?

69. Est-ce que CAEC, TSS DG et DA ont commis une erreur dans l'application de la doctrine de la préclusion (*Deux décisions pour la même affaire*)?

***Établir une période d'inadmissibilité sans bénéficié
d'une période de prestations qu'elle soit payable***

(Le TSS DG et DA a commis une erreur de droit dans l'application
de la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée)

70. TSS DA a mentionné l'article 18(1)(a) de la loi AE dans son paragraphe [20], pour montrer ma responsabilité de prouver ma disponibilité «[...] **pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations** [...]».

71. À la fin de l'appel téléphonique du 13 avril 2022, CAEC a mentionné que m'a période de prestations sera établie par un spécialiste à qui elle enverra toutes les informations nécessaires, donc à cette date de 13 avril 2022 je n'ai pas eu encore établie une période de prestations. Cette période de prestations n'est même pas mentionnée dans les lettres du 13 avril 2022 (Annexe No. 1) et 5 juillet 2022 (Annexe No. 3)

72. TSS DG a accueilli mon appel concernant le litige congé autorisé (dossier GE-22-2619) et a conclu que je n'ai pas volontairement pris un congé à compter du 15 novembre 2021(paragraphe [2]), mais aucune période de prestations ne m'a été attribuée à la suite de cette décision.

73. Cependant au paragraphe [22] du TSS DA concernant disponibilité pour la première fois un intervalle de prestation est mentionné «**entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022**», mais le contexte est celui d'indisponibilité.

74. TSS DG dans le paragraphe [41] a écrit que CAEC «[...] demande que **l'inadmissibilité** de l'appelant se termine au **24 juin 2022** parce qu'il a recommencé à travailler à cette date.». CAEC a fait cette demande le 17 août 2022 dans leur document d'argumentation: «Par contre, puisque le prestataire a repris son emploi à compter du 26 juin 2022, la Commission recommande que l'appel soit rejeté avec modification, c'est-à-dire, **que l'inadmissibilité**

s'applique du 20 décembre 2021 au 24 juin 2022» (GD4-9). En conséquence, TSS DG et CAEC ont statué seulement sur ma période d'inadmissibilité entre **20 décembre 2021 et le 24 juin 2022 et aucunement sur la période de prestations.**

75. TSS DA a transformé la période d'inadmissibilité propose de CAEC (accepté par TSS DG) en période de prestations et continue de perpétuer le même intervalle du 20 décembre 2021 au 24 juin 2022, cette fois comme ma période de prestation (paragraphe TSS DA [17] [22] et [26]).

76. Le seul problème est que la demande de CAEC (GD4-9), concernant la période d'inadmissibilité, est postérieure à la date de 13 avril 2022 quand j'ai dû prouver au CAEC ma disponibilité pour chaque journée d'une période qui n'a pas été encore établie. CAEC, par sa demande de prolonger ma date d'inadmissibilité jusqu'à 24 juin 2022, a modifié les questions de fait pour la date 13 avril 2022. Cependant, le 13 avril 2022, je n'ai pas obligation de démontrer à la CAEC ma disponibilité pour une période postérieure à la date de 13 avril 2022 (entre le 14 avril 2022 et 24 juin 2020).

77. Le terme de «période de prestations» n'est utilisée nulle part lors de la décision du TSS DG, ni pour le litige de congé autorisé (dossier GE-22-2619) ni pour le litige de disponibilité (dossier GE-22-2639).

78. Au moment du 13 avril 2022, lorsque on a discuté de disponibilité, CAEC m'a requis de prouver ma disponibilité pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations qui ne m'a jamais été établi ni par CAEC ni par TSS DG et donc je n'ai jamais bénéficié d'une «période de prestations».

79. Les article 18 (1) (a) cité au paragraphe [20] de TSS DA est : **«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» Selon cet article 18 (1) (a), je suis responsable de prouver ma disponibilité pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour laquelle j'ai bénéficié des prestations. Cet article 18(1)(a) ne définit pas les critères selon lesquels un prestataire est considéré comme disponible ou non, cependant cet article définit l'obligation du prestataire de démontrer sa disponibilité de travail **pour tout jour ouvrable d'une période de prestations**. Selon cet article l'obligation de prestataire de prouver sa disponibilité est valable **seulement pendant la durée de sa période de prestations**.

80. Une période de prestations selon la loi AE est défini par article 9 **«Lorsqu'un assuré qui remplit les conditions requises aux termes de l'article 7 ou 7.1 formule une demande initiale de prestations, on doit établir à son profit une période de prestations et des prestations lui sont dès lors payables, en conformité avec la présente partie, pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations»**. Selon cet article 9 la **période de prestations** est établie seulement après avoir rempli les conditions requis à l'article 7.1.

81. Je cite ci-dessous la section de la loi «Conditions requises pour recevoir des prestations» avec sous-section **«Versement des prestations» qui incluent l'article 7 ou 7.(1):**

«7(1) Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

Ces conditions requises sont expliquées dans l'article 7(2) (a) et (b) comme suit :

«Conditions requises»

«7 (2) L'assuré remplit les conditions requises si, à la fois :

a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;

b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable»

82. Selon CAEC, je ne remplis pas la condition de l'art 7(2) (a), car selon la décision CAEC **j'avais pris une période de congé autorisé par Clarke Inc. depuis le 15 novembre 2021**, sans raison valable : lettre de décisions du 14 avril 2022 (Annexe No. 1) et lettre de décisions du 5 juillet 2022 (Annexe No.10).

83. Parce que CAEC a considéré que mon arrêt de la rémunération a été causé par moi-même à cause que j'ai « volontairement pris une période de congé autorisé par Clark Inc. depuis le 15 novembre 2021 sans raison valable», CAEC ne m'a pas établi aucune période de prestations et, donc je n'ai bénéficié d'aucunes prestations payables AE.

84. Dans cette condition où je n'ai aucune période de prestations établie, l'obligation mentionnée de TSS DA en paragraphe [18] et [20], tel que je dois démontrer ma disponibilité «[...] pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations [...]», perd toute sa validité. Il en va de soi que sans avoir un période de prestations et bénéficier de prestations je ne suis pas obligé de faire une preuve de disponibilité (art 18 (1) (a)).

85. Dans la lettre du CAEC datée du 13 avril 2022 (Annexe No. 1), aucune durée de prestations n'est précisée ni pour le litige congé autorisé ni pour le litige disponibilité.

86. De plus, le 5 juillet 2022 (Annexe No. 3), lorsque le CAEC a maintenu sa décision pour le litige disponibilité de la lettre du 13 avril 2022, j'avais déjà commencé à travailler depuis 10 jours chez Clark Inc.

87. Le 5 juillet 2022, CAEC a encore considéré que je n'étais pas disponible pour travailler, mais je travaillais déjà depuis 10 jours chez Clark Inc. qui m'a rappelé au travail en 26 juin 2022. En plus CAEC a accepté que j'ai repris mon emploi à compter du 26 juin 2022 (GD4-9).

88. Je précise que même dans la lettre du 5 juillet 2022, la CAEC n'a précisé aucune période de prestations ni pour le litige congé autorisé (Annexe No. 10) ni pour le litige disponibilité (Annexe No. 3).

89. Au paragraphe [22] de la décision TSS DA , il est mentionné pour la première fois le terme période de prestation : *«La division générale a déterminé que le prestataire n'a pas manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts significatifs pour se trouver un emploi convenable chaque jour ouvrable de **sa période de prestations entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022.**»* Le paradoxe est que le terme «période de prestation» n'a pas été utilisé dans la décision du DG ni pour le litige congé ni pour le litige disponibilité. TSS DG utilisé cette période comme un période d'inadmissibilité (sic), tel comme a demandé CAEC dans son document GD4-9.

90. TSS DG a omis d'appliquer les dispositions de l'article 9 de la loi et m'établir une période des prestations lorsqu'elle a déterminé que je n'ai pas volontairement pris un congé à compter du 15 novembre 2021(paragraphe [2]) et j'ai cessé d'occuper mon emploi à l'initiative de l'employeur (paragraphe [37]).

91. TSS DG DA sont compétentes à corriger une erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion faite par CAEC, en statuant ma période de prestations, mais elles ne l'ont pas faite pas non plus et elles ont perpétué la même erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion faite par CAEC.

92. TSS DG au paragraphe [43] a mentionné : «Lors de l'audience, l'appelant n'a fourni aucune autre démarche d'emploi qu'il aurait fait entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022. ». Lors de mon audience (8 novembre 2022), la période **entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022** n'a pas encore été décidé. Le DG a décidé seulement en 10 novembre 2022 cette période d'inadmissibilité. En d'autres termes, TSS DG m'a demandé lors de l'audition de prouver ma disponibilité même après la date laquelle j'ai soumis ma demande de révision au CAEC. Conformément à la loi, je n'ai aucune obligation à prouver ma disponibilité après le 14 avril 2022.

93. TSS DG en paragraphe [2] a mentionné pour la première fois l'intervalle de temps entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022 :« [...] *qu'il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022 (dossier GE-22-2639). L'appelant ne peut pas recevoir des prestations entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022.* »

94. TSS DG est compétent pour entendre un appel d'une décision révisée. La décision révisée par la Commission (No. De dossier 486785) est rendue le 5 juillet 2022 (Annexe No. 3) où est indiqué que la décision du 14 avril 2022 (Annexe No. 1) est maintenue, donc le litige disponibilité est daté avant du 14 avril 2022.

95. TSS DG est compétent pour statuer sur le litige de disponibilité que jusqu'au 14 avril 2022, lorsque la décision initiale a été rendue par CAEC, et non après la date du 14 avril 2022. Je n'ai donc pas l'obligation de démontrer ma disponibilité pour une date postérieure au 14 avril 2022 (entre 14 avril 2022 et 24 juin 2022).

96. Cependant, le TSS DG a décidé en paragraphe [3] que je n'ai pas démontré que j'ai été disponible pour travailler pour chaque jour ouvrable entre

20 décembre 2021 et le 24 juin 2022, comprenant l'intervalle de 73 jours entre le 14 avril 2022 et le 24 juin 2022.

97. TSS DA accepte dans les paragraphes [20]; [22] et [26] l'erreur commise par TSS DG (de ne pas établir un période de prestations) et, TSS DA continue de perpétuer que je n'ai pas démontré ma disponibilité **pour chaque jour ouvrable** entre 20 décembre 2021-24 juin 2022 (y compris l'intervalle 14 avril 2022 et le 24 juin 2022).

98. À ce moment-là du 13 avril 2022, je n'avais aucune obligation selon la loi et son règlement de prouver ma disponibilité entre le 14 avril 2021 et le 24 juin 2022, période postérieure à cette discussion. De plus, le 13 avril 2022, lorsque j'ai parlé au CAEC, la date de 24 juin 2022, quand AU 7 a été élevé et que je pouvais retourner au travail, n'était pas encore connue.

99. Le site web d'Assurance-emploi mentionne mes responsabilités **pendant que moi je reçois des prestations de l'assurance-emploi (sic)** et une de ces responsabilités est : «d'être prêt et **disposé à travailler** et être incapable de trouver un emploi convenable».

[«https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/pendant-que-vous-recevez.html»](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/pendant-que-vous-recevez.html)

100. Selon leur propre site web, je n'avais pas cette responsabilité de prouver ma disponibilité chaque jour ouvrable pendant la période 20 décembre 2021-24 juin 2022, car je n'ai pas reçu des prestations AE.

101. Bien que je n'aie reçu aucune prestation AE payable entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022, le CAEC m'a demandé de remplir des déclarations AE toutes les 2 semaines. Elle m'a demandé de remplir ces déclarations même après le 14 avril 2022, lorsque le CAEC m'a informé officiellement que je n'étais pas admissible à l'AE.

102. Afin de ne pas me créer d'injustice, TSS DG et DA doivent examiner le litige de ma disponibilité selon les questions de faits existant au 13 avril 2022 et non postérieure à cette date (entre le 14 avril et le 24 juin 2022).

103. Afin de ne pas me créer d'injustice, CAEC et TSS DG devait m'établir en premier ma période de prestations afin que je sache chaque jour ouvrable pour lesquels je devais démontrer ma disponibilité.

104. Afin de ne pas me créer d'injustice CAEC, TSS DG et DA doivent examiner ma disponibilité seulement pendant que je reçois des prestations payable AE.

105. Afin de ne pas me créer d'injustice, TSS DG et DA ne pouvait pas me donner une période **d'inadmissibilité** (disponibilité) qui découle des mêmes questions de faits que le congé autorisé, litige pour laquelle déjà mon appel a été accueilli (la préclusion découlant d'une question déjà tranchée)

Questions:

106. Ai-je l'obligation selon la loi et son règlement de démontrer que je suis disponible si aucune période de prestations ne m'a été établie ?

107. Ai-je l'obligation selon la loi et son règlement de démontrer que je suis disponible si je n'ai pas reçu une prestation payable même pour une seule journée ouvrable ?

108. Ai-je l'obligation selon la loi et son règlement de démontrer que je suis disponible pour chaque jour ouvrable entre le 14 avril 2022 et le 24 juin 2022 (période postérieure à la décision CAEC du 14 avril 2022) ?

109. Est-ce que CAEC, TSS DG et DA ont commis une erreur dans l'application de la doctrine de la préclusion (*décider un période d'inadmissibilité sans décider un période de prestations*) ?

Exigence de démontrer ma disponibilité pendant que j'ai été considéré en congé volontairement pris autorisé par Clarke Inc.

(Erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion – une décision d'inadmissibilité pour indisponibilité après une autre décision d'inadmissibilité pour congé autorisé)

110. TSS DA dans le paragraphe [25] mentionne «[...] la loi est conçue de manière à ce que seuls ceux qui sont **véritablement en chômage** et qui cherchent activement un emploi reçoivent des prestations. [...]»

111. Le 13 avril 2022, lorsque j'ai eu la discussion en contradictoire au sujet de la disponibilité avec le CAEC, je n'étais pas «véritablement en chômage», selon CAEC. Juste avant d'avoir évalué ma disponibilité, CAEC m'a communiqué que selon la loi je ne remplis pas une condition de base d'admissibilité pour bénéficier des prestations AE parce que j'ai volontairement pris un congé autorisé par Clarke Inc., depuis 15 novembre 2021. Donc, le 13 avril 2022, CAEC a évalué ma disponibilité pour la même période par laquelle j'ai été considéré en congé volontairement pris autorisé par Clarke Inc.

112. À la fin de l'appel téléphonique du 13 avril 2022 j'ai eu trois inadmissibilités pour un seule demande d'AE de la part de CAEC: une inadmissibilité parce que j'ai volontairement pris un congé autorisé par Clarke Inc. depuis 15 novembre 2021, une autre inadmissibilité à partir du 20 décembre 2021 parce que je n'ai pas été disponible pour travailler et, une inadmissibilité parce que je n'étais pas vacciné

113. DG TSS dans le paragraphe [11] a déclaré *«Les deux dossiers ont été joints afin de faciliter le processus de participation à l'audience pour l'appelant et parce que les questions soulèvent des questions de faits qui leur sont communes et qu'une telle mesure ne risque pas de causer d'injustice aux parties»*. Si TSS DG et DA sont d'accord que les deux litiges congé autorisé et disponibilité soulèvent des questions de faits qui leur sont communes (de la date du 13 avril 2022), donc selon la loi la disponibilité ne peut pas être exigé en même temps que j'étais en congé autorisé (erreur dans l'application de la doctrine)

114. La disponibilité pour travailler implique une condition sine qua non de ne pas me trouver dans un congé autorisé par Clarke Inc. Dans un autre ordre d'idées, le fait d'être en congé ne me rend pas disponible pour travailler.

115. Comme le 13 avril 2022, j'étais déclaré inadmissible aux prestations AE parce que j'étais en congé autorisé, il s'ensuit que la question de la disponibilité n'a plus son objet parce qu'étant en congé, je n'avais aucune obligation de chercher du travail pendant un congé.

116. Selon le fait au dossier, au 13 avril 2022 je n'ai pas été **«véritablement en chômage»** parce que j'ai été en congé autorisé et donc, le litige de disponibilité pour travailler n'a aucun logique et validité tant que j'étais en congé et inadmissible aux prestations AE pour toute la période où j'étais considéré en congé.

117. Parce que mon appel TSS DG est accueilli pour le litige de congé, le 10 novembre 2022, cela ne change pas les questions de faits du 13 avril 2022 où la disponibilité m'était exigée pendant que j'ai été considéré en congé.

118. Juste parce que les questions soulèvent des questions de faits qui sont communes aux deux litiges, la disponibilité découle seulement après le 10 novembre 2022 quand mon premier litige a été accueilli et non à une date antérieure au 10 novembre 2022.

119. Afin de ne pas me créer d'injustice, TSS DG et DA ne pouvait pas me considérer **indisponible**, question qui découle de la décision **congé autorisé**, litige pour laquelle déjà l'appel a été accueilli (erreur de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée)

Questions:

120. Le CAEC pourrait-il exiger que je prouve ma disponibilité pour travailler en même temps que j'ai été considéré en congé volontairement pris autorisé par Clarke Inc.?

121. Étais-je «**véritablement en chômage**» le 13 avril 2022 ?

122. TSS DG et DA pourrait statuer sur ma disponibilité en se référant aux événements du 13 avril 2022 si l'autre litige du 13 avril 2022 concernant le congé autorisé a été accueilli le 10 novembre 2022?

123. Le 13 avril 2021, est-ce que j'ai dû prouver ma disponibilité si en même temps CAEC déjà m'a donné une décision d'inadmissibilité pour un congé autorisé ?

124. Pour quels jours ouvrables de ma période de congé approuvé j'aurais dû démontrer ma disponibilité?

125. Est-ce que CAEC, TSS DG et DA ont commis une erreur dans l'application de la doctrine de la préclusion (*décision d'inadmissibilité pour disponibilité qui découle de la décision d'inadmissibilité pour congé autorisé*) ?

La raison invoquée par CAEC dans la décision du 14 avril 2022 qui est maintenue le 5 juillet 2022 n'est pas fondée sur aucun article de loi et son règlement

126. L'article 50 (8) de la loi précise : *«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**.»*. Selon cet article, la disponibilité pour travailler se prouve par les démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

127. Cette phrase d'article 50(8) **«démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable»** ne se trouve pas dans la décision CAEC du 14 avril 2022 (Annexe No.1) qui est maintenue le 5 juillet 2022 (Annexe No. 3) concernant la disponibilité, afin que CAEC puisse argumenter qu'elle a établi ma disponibilité en vertu de l'article 50 et tous les autres articles énumérés dans son du document GD4-1 (Annexe No. 11).

128. CAEC n'a soumis aucune preuve ou arguments après TSS pour démontrer que **le fait que moi j'aurais été prêt à accepter du travail seulement comme Matelot, réduit mes possibilités d'obtenir un emploi**. CAEC fait une plaidoirie des articles de la loi et son règlement qui font référence à la disponibilité, mais en fait CAEC n'apporte aucune preuve sur le litige de disponibilité ni explique comment j'ai échoué de leur prouver ma disponibilité. Il n'y a aucun argument ou explication pour prouver que mon travail de Matelot réduit mes chances d'obtenir un emploi et cela a un impact sur ma disponibilité.

129. TSS DG au paragraphe [40] de sa décision a écrit : *«[40] Je dois aussi évaluer les démarches que l'appelant a faites pour se trouver un emploi. Le*

Règlement présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi que je dois considérer, comme¹⁰ :

- *évaluer les possibilités d'emploi;*
- *rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;*
- *s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement;*
- *communiquer avec des employeurs éventuels;*
- *présenter des demandes d'emploi.»*

130. TSS DG et DA avant d'évaluer mes démarches que j'ai fait selon l'article 9.001 du Règlement devait vérifier si ces 9 activités de recherche font partie intégrante de la raison invoquée par le CAEC dans leur lettre du 14 avril 2022 (Annexe No. 1), maintenue par lette 5 Juillet 2022 (Annexe No. 3).

131. TSS DG et DA devait aussi vérifier si des questions de faits discuté le 13 avril 2022 ont touché les sujets de l'article 9.001: curriculum vitae ; des banques d'emploi en ligne ; bureaux de placement ; communiquer avec des employeurs éventuels, etc.

132. TSS DG et DA devait d'abord se prononcer si la raison invoquée (*le 14 avril 2022 et le 5 juillet 2022*), pour laquelle CAEC a considéré que je n'étais pas disponible pour travailler, repose sur la loi et son règlement en vertu des articles : 6, 18 et 50 de la *Loi* et des articles 9.001 et 9.002 du Règlement sur AE.

133. Aucun article de la loi et son règlement concernant la disponibilité ne stipule pas sur le fait d'être prêt à accepter du travail seulement dans un emploi convenable (comme matelot) et que ceci réduit les possibilités d'obtenir un emploi.

134. Pendant l'audience du 8 novembre 2022, TSS DG a refusé ma proposition de discuter uniquement au sujet de **la raison invoquée par le CAEC dans leur décision** de la lettre du 14 avril 2022 (Annexe No. 1), maintenue par lettre 5 Juillet 2022 (Annexe No. 3). Aussi, lors de l'audience, je lui ai mentionné aussi que les mots «**démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable**», ne peuvent pas être trouvés dans les lettres de décision CAEC du 14 avril 2022 maintenue par la lettre de 5 juillet 2022. À mentionner que CAEC n'a pas été présente à cette audience.

135. Dans leurs lettres du 14 avril 2022 (Annexe No.1) et du 5 juillet 2022 (Annexe No. 3), aucun article de loi et son règlement n'est pas mentionné comme justification pour leur décision.

136. TSS DG et DA devraient statuer sur la décision rendue par la CAEC (incluant leur raison) et sur les articles sur lesquels cette décision est fondée et, ne pas disculper CAEC pour le fait qu'elle a rendu une décision qui ne repose pas sur aucun l'article de la loi et son règlement en changeant leur raison écrite dans leur décision du 14 avril 2022 (Annexe No. 1) et du 5 juillet 2022 (Annexe No 3).

Questions:

137. CAEC, devait-elle mentionner sur quel article de la loi repose sa décision (disponibilité) dans la lettre du 14 avril 2022?

138. La raison qui était la base de leur décision (disponibilité) repose-t-elle sur la loi et son règlement?

139. TSS DG et DA devaient-elles statuer sur une décision CAEC qui n'est pas appuyée par aucun article de loi ou son règlement ?

***Exigence de trouver un emploi autre que celui de matelot
sans se reposer sur la loi et son règlement***

140. Selon la loi et son règlement mon emploi convenable est celui de matelot et de timonier.

141. Le 5 mai 2022, j'ai remis au CAEC mon brevet de Timonier (Annexe No.2) pour lui prouver que j'ai fait des efforts et que je ne me limite pas à un seul type d'emploi. À cause de me démarche d'emploi, en août 2022, j'ai déjà travaillé comme timonier (un autre emploi que celui de matelot) pour Oceanex. Le poste de timonier a été affiché lors de la levée des restrictions COVID imposé par AU 7, poste que j'ai immédiatement occupé. Cela prouve mon intention de travailler et le fait que j'ai fait des démarches pour trouver un emploi. De plus, cela prouve qu'en raison des restrictions COVID imposées entre le 15 novembre 2011 et le 24 juin 2022, il m'a été impossible de trouver du travail durant cette période. L'agente CAEC a éclaté en rire quand je lui ai dit que je cherchais du travail, mais qu'il m'est impossible d'en trouver, car aucune compagnie maritime n'embauche pas à cause des restrictions imposées par AU 7.

142. TSS DA statue dans le paragraphe [24] que : «La division générale a déterminé que la disponibilité du prestataire était indûment limitée **parce qu'il ne souhaitait pas chercher un autre emploi que celui de matelot.** Elle a également tenu compte du fait que le prestataire n'avait pas, dans les faits, effectués de démarches pour se trouver un emploi. ». Le fait qu'je ne souhaitais pas chercher un autre emploi que celui de matelot, ne prouve pas que je ne cherchai pas un emploi convenable comme matelot (paragraphe [23]) ou que je n'en ai fait aucun démarche (Annexe No. 9 le document GD 3-27).

143. Dans mon dossier d'appel GE-22-2639 dans le document GD2-147 concernant l' appel téléphonique du 13 avril 2022 j'ai réclamé que : « L'agente

SC a fait beaucoup d'efforts pour me piéger et me faire déclarer ce qu'elle désire en utilisant les stratégies suivantes: poser la même question plusieurs fois, poser la même question d'une façon différente, faire des affirmations contradictoires en le changeant rapidement, faire des affirmations en me les attribuant, par intimidation, en me ridiculisant, par pression *psychologique* [rectification], en cachant d'information, couper mes mots, me faire du chantage, par diffamation, instigation a fausse déclaration, mis de mots dans ma bouche et finalement même faire des menaces». Ces faits ont été ignoré par TSS DG et DA quand elles ont examiné mon dossier. J'ai fait ces déclarations le 4 août 2022, avant que CAEC soumette leur documents GD3 - 27 (Annexe No. 9) à la TSS DG le 17 août 2022.

144. Agente CAEC Helie, Anik A dans le document GD3 - 27 (Annexe No. 9) a écrit: *«Le citoyen est questionné sur les démarches de recherches d'emploi qu'il a effectué depuis le 12/11/2021. M. répond qu'il n'en a fait aucune et qu'il attend que l'Arrêté d'urgence no. 7 imposé par Transport Canada soit levé»*. Ici l'agente a fait des affirmations en me les attribuant, comme tout au long de ma conversation avec elle.

145. Comme on peut le voir sur la transcription texte de l'enregistrement audio que je détiens, je lui ai répondu que **j'attends le résultat d'AU 7**. L'agente a immédiatement conclu que je n'avais fait aucune recherche et l'a déclaré elle-même, une déclaration qu'elle m'a attribuée ultérieurement. J'ai mentionné les résultats de l'AU 7, car auparavant nous avons beaucoup discuté de cet AU 7, y compris le fait que le syndicat Métallos a contesté cet AU 7 devant les tribunaux. Comme chaque fois qu'elle n'aimait pas la tournure de la discussion, elle m'interrompait pour m'attribuer ses propres conclusions et déclarations.

146. Il manque beaucoup d'informations précieuses dans le document CAEC GD3-27 que l'on peut trouver dans la transcription texte de mon enregistrements audio.

147. Malheureusement, TSS DG et DA ont fondé leurs conclusions sur cette information trompeuse concernant ma recherche d'emploi comme si je n'en ai fait aucune.

Plus loin dans notre discussion sur la disponibilité l'agente a dit : Vous me dites que **vous avez cherché un emploi, mais personne ne vous engage, c'est ça** ? J'ai répondu oui, mais elle a éclaté en rire, mais j'ai lui fait la précissions que aucune compagnie ne va pas m'engager à cause d'AU 7. J'ai lui dit aussi que **j'attends que mon employeur me fasse un signe** pour retourner au travail. À la daté de 13 avril 2022 personne ne savait pas la date quant AU 7 aurai été levée.

148. Partant de ces 3 éléments de discussion, l'agent a conclu elle-même comme si je n'en ai fait aucune démarche, et que j'attends que AU7 soit levé, conclusions qu'elle m'a attribuées. L'agente a fait ces affirmations trompeuses pour avoir une preuve contre moi et ultérieurement elle les a présentées devant TSS.

149. Le 13 avril 2022 agente a fait des affirmations contradictoires en utilisant les termes suivants:

- emploi convenable dans un autre domaine ;
- un emploi dans un autre domaine convenable ;
- emploi convenable en autre chose.

150. Art. 6(4) de la loi définie le terme Non - convenable « *Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8), un emploi n'est pas un emploi convenable pour un prestataire s'il s'agit :*

a) soit d'un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif;

b) soit 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;

c) soit 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 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».

151. Selon cet article 6(4) (c) un emploi d'un genre différent de celui que j'ai exercé dans le cadre de mon occupation ordinaire, dans mon cas matelot, est un emploi **non-convenable selon la loi**. Aussi cet article 6(4) fait mention sur les conditions et taux de rémunérations moins favorables que celles que je pouvais raisonnablement espérer obtenir, eu égard aux conditions que j'obtenais habituellement dans mon emploi habituel. Les conditions existantes dans le marché de travail canadienne pendant 15 novembre 2021 - 24 juin 2022 quand les restrictions COVID imposé par AU 7 ont été appliquées ont été différentes des conditions du marché de travail avant et après cette période.

152. Dans le paragraphe [23] TSS DA a mentionné que : «*Il a indiqué qu'il n'était pas intéressé à se trouver un emploi autre que celui de matelot et qu'aucun employeur ne voudrait l'embaucher parce qu'il n'était pas vacciné.*» Le fait qu'aucun employeur ne voudrait pas m'embaucher, si je n'étais pas vacciné, n'est pas une preuve que je n'étais pas intéressé à me trouver un emploi. La mentionne du TSS DA [23] prouve que les employeurs n'étaient pas intéressés d'embaucher une personne non-vaccinée. Selon l'article 6(4) (c) j'ai le droit de ne pas travailler dans un emploi non-convenable (autre que celui de matelot). En plus selon le même article 6(4) (c) j'ai le droit de ne pas me conformer à

une condition moins favorable (pour les employés non-vaccinés), car avant le 15 novembre 2021, j'exerçais ma fonction de matelot sans être vacciné.

153. TSS DA paragraphe [24] a écrit: «*La division générale a déterminé que la disponibilité du prestataire était indûment limitée parce qu'il ne souhaitait pas chercher un autre emploi que celui de matelot. [...]*». La phrase «**chercher un autre emploi que celui de matelot**» signifie selon art 6(4) (c) un emploi **Non-Convenable** qui est défini comme «**un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire**» Donc l'exigence de CAEC, TSS DG et DG sont de **chercher un emploi Non-convenable, différent de mon occupation ordinaire de matelot.**

154. CAEC, dans leur lettre du 14 avril 2022 (Annexe No. 1), statue que la seule raison pour laquelle CAEC a considéré que je n'étais pas disponible pour travailler est celui que je serais prêt à accepter du travailler seulement dans mon emploi convenable (de matelot), mais CAEC considère que le fait que je suis prêt à travailler dans mon emploi convenable (comme matelot) réduit mes possibilités d'obtenir un emploi. CAEC a omis d'expliquer comme mes possibilités d'emploi sont réduites par mon propre métier.

155. Mon appel TSS DA a été rejeté parce que ma disponibilité était indûment limitée par le fait que je souhaitais chercher seulement un emploi convenable dans mon occupation habituelle de matelot. Les dispositions de l'art 6(4) (c) concernant un emploi non convenable sont également applicables à l'article 50(8). Puisque l'article 50(8) fait référence aux preuves de démarche pour trouver **un emploi convenable**, cette démarche doit être habituelle et raisonnable. Ma profession habituelle est celui de matelot est donc mon emploi convenable selon lequel doit être évalué ma disponibilité est celui de matelot, mais TSS DA paragraphe [24] est d'accord avec DG que ma disponibilité était

indûment limitée parce que je ne souhaitais pas chercher un emploi non convenable (un autre emploi que celui de matelot).

156. La contradiction entre le fait présenté au paragraphe [24] de TSS DA est le les dispositions de l'article 6(4) (c) est évidente. Le fait que je ne cherche pas un emploi non-convenable ou je ne voudrai/souhaitais pas un emploi non convenable n'a rien à voir avec ma disponibilité pour travailler comme matelot (mon emploi convenable).

157. Selon Art 9.001 du Règlement AE si j'évalue mes possibilités d'**emploi non-convenable - autre emploi que celui de matelot ou je rédige** un curriculum vitae ou une lettre de présentation pour un **emploi non-convenable - autre emploie que celui de matelot, etc.** cela signifie que mes démarches ne sont pas raisonnables parce que je dois faire les démarches pour trouver un emploi convenable, et pas un emploi non-convenable autre que celui de matelot.

158. Cependant, si je cherchais un emploi non-convenable dans **autre emploi que celui de matelot**, par exemple, comme camionneur, à ce moment, selon art 9.001 b (i) je n'ai pas évalué raisonnablement mes possibilités de trouver un emploi, parce que je n'ai ni un permis de conduire, ni la connaissance pour conduire un camion et ni l'expérience pour occuper un tel emploi.

159. Dans le paragraphe [25] TSS DA a fait référence à la jurisprudence que **peu importe le peu de chances de succès que le prestataire estime qu'une recherche d'emploi peut avoir** il doit chercher activement un emploi, mais TSS DA a oublié de préciser que la jurisprudence parle d'un emploi convenable et pas du tout de n'importe quel emploi. Il n'existe nulle part dans la jurisprudence qu'un membre du Tribunal ou juge exige à trouver un emploi autre que son occupation habituelle.

160. Si je prouve aux CAEC, TSS DG et DA que je cherche un emploi comme camionneur (autre emploi comme celui de matelot) immédiatement elles peuvent considérer que ma démarche n'est pas raisonnable parce que moi je n'ai ni un permis de conduire, ni la connaissance pour conduire un camion et ni l'expérience. Ce pour cette raison je n'ai pas cherché un autre emploi que celui de matelot ou timonier.

161. Donc selon la loi et son règlement mon obligation n'est pas de prouver aucune démarche dans **autre emploi que celui de matelot**, comme CAEC, TSS DG et DA m'ont exigées.

Questions:

162. La possibilité d'obtenir un emploi peut-elle être limitée par le fait de chercher un emploi convenable (dans mon cas matelot) ?

163. Le fait d'être prêt à travailler dans un emploi convenable, réduit-il les possibilités d'obtenir un emploi convenable?

164. L'exigence imposée par CAEC, TSS DG et DA de chercher activement un emploi dans un autre domaine que celui de matelot est-elle raisonnable?

**Condition Essentielle d'exercer mes fonctions
sans donner aucune autre précision**

165. Dans le document GD3-27 (Annexe No.9), dernier paragraphe, l'agente Helie Anik a écrit : «*M. est informé que de limiter ses démarches à un seul type d'emploi pour lequel **il ne remplit pas une condition essentielle à ses fonctions** constitue une restriction importante qui annule **toute chances de trouver un emploi** et que s'il maintient cette restriction, il sera considéré inadmissible aux prestations régulières. Le citoyen déclare qu'il comprend, refuse de se conformer aux exigences de la Commission et déclare qu'il a*

étudié à l'Institut Maritime et ne travaillera dans aucun autre domaine». Ni au téléphone ni dans son document GD3-27 l'agente n'a pas énoncé de quelle condition essentielle s'agit-il. L'agente n'a fait mention ni sur mes fonctions ni auxquelles fonctions fait référence. Si cette condition constitue une restriction importante qui annule toutes mes chances de trouver un emploi pourquoi l'agente n'a-t-elle nommé cette condition ni dans les lettres du 14 avril 2022 (Annexe No. 1) et 5 juillet 2022 (Annexe No. 3) ni pendant l'appel téléphonique du 13 avril 2022?

166. Article 60 (2) de la loi concernant le Service national de placement, CAEC doit aider les travailleurs à obtenir **des emplois correspondant à leurs aptitudes**. Selon cet article, il est raisonnable que je remplisse la même condition d'aptitude pour obtenir un emploi convenable. Quand j'ai mentionné que j'ai fait l'institut maritime, j'ai pensé qu'elle faisait référence à la condition d'aptitude.

167. Bien que l'agente ait considéré que je ne remplissais pas une condition essentielle si importante qu'elle annule toutes mes chances de trouver un emploi, l'agente ne mentionne pas cette condition essentielle comme motif même dans ces lettres du 14 avril 2022 (Annexe No. 1) et du 5 juillet 2022 (Annexe No. 3). Dans aucune de ces lettres ne figure l'exigence dont CAEC dit m'avoir informé et que j'ai refusé de me conformer.

168. Dans le même paragraphe, l'agente CAEC dit que cette condition constitue une restriction et si je maintiens cette restriction/condition je serai considéré inadmissible aux prestations régulières. Cette condition que je ne remplis pas fait référence aux mes fonctions que j'exerce, il s'agit donc d'une condition professionnelle. Selon mon contrat de travail et la convention collective, si je ne remplis pas une condition essentielle du poste que j'exerce, je suis immédiatement congédié mais moi j'ai été mis à pied. En conclusion, je remplis toutes les conditions pour exercer mes fonctions de matelot et timonier.

169. Comme je l'ai déjà réclamé, le 13 avril 2022 l'agente a fait beaucoup d'efforts pour me piéger et me faire déclarer ce qu'elle désire avec ses 15 années d'expérience, donc il a été facile pour elle de dire que «*Le citoyen déclare qu'il comprend, refuse de se conformer aux exigences de la Commission [..]*» (Annexe No. 9). Cette affirmation est trompeuse, car je ne lui ai jamais confirmé que je comprenais à quelle condition elle faisait référence ou que je comprenais comment cette condition annule toutes mes chances de trouver un emploi.

170. TSS DA dans le paragraphe [25] a cité la jurisprudence : «***Peu importe le peu de chances de succès que le prestataire estime qu'une recherche d'emploi peut avoir, la loi est conçue de manière à ce que seuls ceux qui sont véritablement en chômage et qui cherchent activement un emploi reçoivent des prestations***». Selon le document GD3-27 (Annexe no. 9) au dernier paragraphe agente Helie Anik a déclaré :«*[...] il ne remplit pas une condition essentielle à ses fonctions constitue une restriction importante qui annule **toute chances de trouver un emploi [...]***» Je n'ai jamais déclaré que je ne faisais pas de recherche d'emploi car j'estimais que j'avais peu de chance de trouver un emploi. **Cependant**, c'est l'agente Helie Anik celle qui a estimé que toutes mes chances de trouver du travail sont annulées si je ne remplissais pas une condition essentielle qu'elle la garde secrète et omet de la nommer.

Questions:

171. À quelle condition essentielle à mes fonctions se réfère-t-elle ?

172. Quelles exigences demandées par CAEC j'ai refusé à remplir ? ;

173. De quelle restriction s'agit-il ?

174. Est-ce une condition essentielle ou une restriction importante ? (CAEC fait référence au fait que je n'ai pas été vacciné ?!)

175. Pourquoi aucune information de ce dernier paragraphe ne se trouve-t-elle dans les lettres CAEC du 13 avril 2022 et 5 juillet 2022 (dossier 486785) ?

Aucune précision sur le type d'emploi que je dois tenter d'obtenir

176. Dans le document GD3-27 (Annexe no. 9), avant-dernier paragraphe, l'agent Helie Anik a écrit : « *Le citoyen déclare qu'il comprend et qu'il pourrait se conformer aux exigences en cherchant de l'emploi comme matelot, mais qu'aucun employeur ne pourra l'embaucher puisqu'il n'est pas vacciné. Des précisions supplémentaires sont alors données au citoyen concernant les attentes relatives à la disponibilité, des exigences qu'il doit remplir en ce qui a trait à ses efforts de recherche d'emploi et surtout au type d'emploi qu'il devrait tenter d'obtenir; à savoir tout emploi convenable pour lequel il possède les compétences* ». Je n'ai pas déclaré ce qu'elle a mis dans ma bouche dans son affirmation ci-dessus. En revanche, je lui ai dit que je cherchais du travail, mais qu'aucune compagnie canadienne ne voulait m'embaucher à cause de l'AU 7, moment quand l'agent du CAEC a éclaté en rire.

177. Jamais non plus l'agent m'a donné des précisions supplémentaires surtout au type d'emploi que je devrais tenter d'obtenir. En revanche, elle m'a posé seulement de questions comme : Pourquoi n'avez-vous pas cherché dans un autre domaine en attendant ? Vous refusez de faire des recherches dans un autre type d'emploi que celui de matelot ? Elle ne m'a même pas donné une seule spécification d'un type d'emploi qu'elle veut que je devrais tenter d'obtenir. Elle a plutôt fait une plaidoirie pour me démontrer que moi j'ai fait des déclarations fausses dans les formulaires de déclaration AE quand je les ai remplis toutes les 2 semaines et j'ai coché *Oui* à la question 4 concernant la disponibilité. Je précise que ces formulaires de déclaration AE m'ont été exigé

par CAEC même après la date de 14 avril 2022 quand CAEC m'a déjà donné 2 décisions d'inadmissibilité. Donc CAEC m'exigeait de remplir les formulaires de déclaration jusqu'à 24 juin 2022 sur une période d'inadmissibilité aussi décidée par TSS DG et DA (sic).

178. L'agente, dans le document GD3-27 (Annexe no. 9) dans 2 paragraphes différentes a fait 2 affirmations contradictoires en ce qui concerne mes démarches d'emploi. D'une part elle affirme dans le premier paragraphe: «*Le citoyen est questionné sur les démarches [...] M. répond qu'il n'en a fait **aucune** [...]*». D'autre part elle affirme dans le dernier paragraphe : «*M. est informé que de limiter ses démarches à **un seul type d'emploi** [...]*». Tout bien considéré, par quel paradoxe [mes] démarches limitées à un seul type d'emploi se réduit à aucune [démarche](sic). Le premier phrase du dernier paragraphe «*M. est informé que de limiter ses démarches à **un seul type d'emploi** [...]*» fait ressortir que j'ai réellement fait de démarches, mais seulement dans un seul type d'emploi, celui de matelot.

179. Le genre d'affirmation «*Clairement M. Otoman vous ne connaissez pas la loi*» et l'affirmation comme : «*Vous me dites que vous avez cherché un emploi, mais personne ne vous engage, c'est ça ?*» ou que «*vous n'avez pas le droit au chômage parce que vous n'étais pas vacciné et cette décision ne peut pas être changé peu importe ce que vous faites ou vous dites*» etc., manquent dans le document CAEC GD3-27 (Annexe No. 9).

180. Le CAEC écrit dans le document DG-27 (Annexe No. 9) qu'elle m'a informé de type d'emploi «*qu'il devrait tenter d'obtenir*». Le 13 avril 2022, l'agente n'utilisait que les notions : «*d'autre chose*», «*un employé convenable dans un autre domaine*», «*un emploi dans un autre domaine convenable*», tout cela dans des contextes de démarches que je dois faire, mais aucune indication claire du type d'emploi que je devais obtenir autre que celui de matelot.

Questions

181. Dans quel type d'emploi exigent CAEC TSS DG et DA que je fasse de démarches d'emploi autre que celui de matelot ?

182. Est-ce que si j'ai limité mes démarches à un seul type d'emploi (matelot) signifie que je n'en ai fait aucune ?

Incapacité d'obtenir un emploi convenable

183. Pendant l'appel téléphonique du 13 avril 2022 j'ai argumenté ma incapacitante d'obtenir un emploi convenable à cause des restrictions imposées par AU7 aux bateaux à passagères en raison de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19).

184. Le 13 avril 2022, l'agente à demande rhétoriquement qu'elle ne comprend pas comment AU 7 m'empêche de trouver un travail convenable, mais chaque fois que je voulais parler et l'expliquer, j'étais interrompu pour me rappeler que je suis obligé selon la loi de chercher activement dans un autre domaine. À un moment donné, j'ai réussi à dire J'ai fait... et autre fois J'aimerais... sans pouvoir continuer mes phrases. L'agente du CAEC déclare qu'elle ne comprend pas, mais elle ne m'a pas non plus laissé lui expliquer mon incapacité de trouver un emploi à causa de AU7.

185. Comment l'agente CAEC ne comprend pas comment les restrictions contre le COVID imposées par l'AU 7 peuvent m'empêcher d'obtenir un emploi, elle ne veut pas comprendre non plus que les restrictions imposées aussi par d'autres Arrêtés Ministérielles ont eu un impact sur de nombreux autres domaines d'activité pendant la pandémie.

186. La CAEC dans son «*Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2020 – 2021*» au page 3 (Annexe No. 12) reconnaît que «La

pandémie de COVID-19 a eu un impact sans précédent sur l'économie et le marché du travail canadien [...]». De même, le rapport continue sur la page 3 «Certains secteurs, en particulier ceux qui étaient plus touchés par les mesures de santé publique et pour lesquels le télétravail n'était pas une option, ont subi d'importantes pertes de production et d'emploi.»

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2021.htm>

187. CAEC a abordé la question du télétravail avec moi et avec mon employeur, mais pour mon métier de Matelot le télétravail n'était pas une option car je ne peux pas amarrer le navire à quai via le télétravail.

188. Dans leur Rapport 2020 – 2021 CAEC (Annexe No. 12) énumère les secteurs où le télétravail était généralement possible : comme la finance et les assurances, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques.

189. Selon le paragraphe [24] TSS DA tous ces types d'emplois ci-dessus sont **autres emplois que celui de matelot**, et donc je devrais postuler. Peu importe si j'ai rencontré ou pas les exigences professionnelles de ces types d'emploi, selon TSS DA j'aurais dû postuler pour leur démontrer ma disponibilité. Alors, je dois être exclu du chômage, car je ne souhaitais pas chercher de travail dans le domaine de finance, d'assurances, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques qui sont autre type d'emploi que celui de matelot.

190. Dans le paragraphe [26] TSS DA a statué : *«que le prestataire n'était pas disponible et incapable d'obtenir un emploi convenable entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022 puisque le prestataire ne cherchait pas activement un emploi et sa disponibilité était indûment restreinte par **son choix d'attendre que l'arrêté d'urgence no 7 du ministère des Transports soit levé afin qu'il puisse recommencer à travailler**»*. Ici, le TSS DA ne dit pas que le 13 avril

2022, il n'y avait pas de date jusqu'à ce que l'AU 7 soit en vigueur, et on ne savait pas non plus quand mon employeur m'aurait rappelé au travail.

191. Antérieurement de la discussion de 13 avril 2022 sur la disponibilité, j'avais déjà parlé avec l'agente au sujet d'AU7 concernant :

- Impact de cette AU 7 sur mon lieu de travail ;
- Impact de la restriction COVID-19 sur le lieu de travail de l'agente;
- Mon arrêt de travail est temporaire seulement autant que ces restrictions en raison de la maladie COVID-19 sont en vigueur;
- Mon syndicat a contesté en justice cet AU7;
- Mon employeur m'a promis que un fois les restrictions AU 7 seront levées, il va m'appeler au travail.

Dans ce contexte, l'agente m'a demandé si j'ai fait de démarche pour trouve un emploi, moment où j'ai utilisé pour la première fois le verbe «*attendre*» et j'ai répondu : «***J'attends le résultat d'AU7***».

192. La deuxième fois quand j'ai utilisé le verbe «*attendre*» c'est quand j'ai rappelé à l'agente **que j'attendais un signe de la compagnie** pour me rappeler au travail. La date quand mon employeur m'a rappelé au travaille a coïncide avec la date à laquelle AU 7 a été abrogé parce que ma cessation d'emploi de 15 novembre 2021 est survenue à cause d'AU7.

193. L'information présentée dans le paragraphe [26] par TSS DA est malveillante, car si j'attendais un signe de mon employeur, ce n'était pas mon choix personnel et la date de l'abrogation d'AU7 ce n'était pas non plus mon choix. TSS DA n'a pas expliqué comment a été restreinte ma disponibilité par mes choix personnelles d'être appelé au travail par mon employeur ou que les restrictions COVID imposées par AU 7 soient levées.

194. Un fois que ces restrictions d'AU 7 ont été levées, la compagnie m'a rappelé au travail et, le 26 juin 2022 j'ai repris immédiatement **par mon choix personnel** mon occupation habituelle de matelot chez Clarke Inc. Donc, pendant que les restrictions COVID imposées par AU7 étaient pleinement en vigueur, il m'a été impossible de trouver un emploi, mais dès que ces restrictions ont été levées, j'ai immédiatement retourné au travail comme matelot et en août 2022 j'ai trouvé un emploi comme timonier chez Oceanex. Cela prouve encore une fois mon impossibilité de trouver du travail pendant que la pandémie et les restrictions COVID impose par AU 7 ont été en vigueur.

195. Ces énoncés des paragraphes [26] et [28] faits par le TSS DA ignore que les restrictions d'AU7 et la pandémie ont eu un **impact sans précédent sur l'économie et le marché du travail canadien**. CAEC et TSS DG et DA reconnaissent cet impact sans précédent de la pandémie dans les documents officiels (Annexe No. 12), mais pas quand elles concluent sur mon litige de disponibilité. De plus pendant cette période sans précédent en histoire de Canada CAEC, TSS DG et DG m'ont imposé de «**chercher activement**» et de faire des «**efforts significatifs**» pour trouver *un emploi autre que celui de matelot*. Pendant cette période difficile il n'été pas suffisant que j'ai fait des efforts et j'ai cherché un emploi convenable comme matelot. J'ai dû être exclu du chômage parce que mes **efforts** n'étaient pas considérés **significatifs** et que je n'ai pas **cherché activement** du travail.

196. Les restrictions imposées par AU7 ont affecté toutes les compagnies maritimes canadiennes pas seulement mon employeur. Le 13 avril 2022 j'ai donné les exemples du site shipout.ca un site de référence pour le domaine maritime où les compagnies maritimes ont pareillement annoncé que les emplois sont soumis aux restrictions imposées par AU7.

197. Bien que la compagnie m'ait mis à pied le 15 novembre 2021 je n'ai pas déposé immédiatement ma demande de prestation chômage, ce que je n'ai fait que le 24 décembre 2021. Pendant plus d'un mois, entre 15 novembre 2021 -

24 décembre 2021, j'ai essayé de trouver un emploi temporaire a temp plein, mais tout ce que j'ai trouvé ont été juste des emplois pour les étudiants a temp partiel. Je n'étais pas capable de nourrir ma famille avec un emploi d'étudiant a temp partiel avec un salaire minime.

198. Il n'est pas raisonnable que les CAEC, TSS DG et DA ignorent tout ce que j'ai apporté comme preuves et arguments concernant mon incapacité à trouver un emploi convenable pendant cette période sans précédent en tout l'histoire du Canada.

199. Le contexte de la date du 13 avril 2022, lorsque CAEC m'a posé quelques questions sur la sujet disponibilité, était en pleine pandémie lorsque les restrictions gouvernementales touchaient plusieurs sphères d'activité (pas seulement la mienne).

200. Bien que les CAEC, TSS DG et DA statuent sur mon obligation de chercher un emploi non-convenable (autre emploi que celui de matelot), il été impossible d'en trouver une parce que les autres domaines ont été également touchés par les restrictions COVID-19. Pendant la pandémie, beaucoup des commerces ont fermé, de nombreuses entreprises ont fait faillite, les travailleurs de la construction ont également été touchés ainsi que les transports, la restauration etc.

201. Bien que nous ayons été en pleine période de restrictions COVID, l'agente du CAEC a éclaté en rire quand je lui ai dit que je cherchais du travail, mais qu'aucune compagnie canadienne ne voulait m'embaucher à cause de l'AU 7.

Questions:

202. Les restrictions contre la maladie COVID imposées pendant la pandémie ont-elles eu un impact sans précédent sur l'économie et le marché du travail canadien?

203. De quel autre emploi que celui de matelot TSS DA parle-t-il au paragraphe [24] ?

204. Quelles sont les autres types de travail qui n'ont pas été affectées par les restrictions COVID ?

205. La pandémie et les restrictions AU 7 se sont-elles produites et ont-elles pris fin en raison de mon choix personnel ?

206. Le fait que mon employeur m'a appelé au travail le 26 juin 2022 était-il un choix personnel ?

CAEC TSS DG et DA ont manqué de faire l'analyse de ma disponibilité selon les critères de la jurisprudence

207. Trois critères ont été énoncés à la fois par TSS DG au paragraphe [48] et par TSS DA au paragraphe [19] qui découlent de la jurisprudence (*Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.), mais ni l'une ni l'autre n'expliquaient comment je n'ai pas réussi à démontrer ma disponibilité selon ces critères.

208. Les conditions sur le marché de travail découlent de ces cas de la jurisprudence cités par TSS DG et DA et, celles-ci ne sont pas les mêmes avec les conditions de la période où les restrictions imposées en raison de la COVID-19 ont été en effet, comme dans mon cas.

209. **Le premier critère** est : «*le désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert*». La seule offre d'emploi a été celui faite par mon employeur une fois que les restriction d'AU7 ont été levées pour que je revienne au travail. L'offre que j'ai immédiatement honorée. Le choix de la date à laquelle j'ai été rappelé au travail n'était pas mon choix personnel. Ce n'était pas mon choix que l'employeur m'a appelé le 26 juin 2022. Ce n'était pas un choix personnel non plus que les restrictions AU 7 ont été imposées pendant une si longue période. TSS DA dans le paragraphe [21] dit : «[...] *le prestataire a démontré un **certain désir** [...]*» Cette citation est copie/collé que l'on retrouve dans toutes les décisions TSS des DG et DA de jurisprudence concernant la disponibilité, mais cela ne prouve pas que quelqu'un n'ait désire pas de retourner travailler.

210. **Le deuxième critère** est : «*l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable*». Le 5 mai 2022, j'ai envoyé au CAEC une lettre avec des documents et argumentations supplémentaires concernant le litige disponibilité. J'ai aussi envoyé par cette lettre un brevet permanent de timonier (un emploi autre que celui de matelot) (Annexe No. 2). Mon brevet de timonier démontre mes efforts d'augmenter mes possibilités pour trouver un emploi convenable. J'ai fait des recherches pour trouver un emploi convenable correspondant à mes qualifications de timonier et, par la suite j'ai commencé à travailler comme timonier le 5 août 2022. Le fait que le document GD3-27, concernant l'appel téléphonique du 13 avril 2022, omet de nombreux éléments de la discussion et ces éléments se trouvent dans ma transcription texte-audio. Par exemple, j'ai mentionné deux sites web dans le domaine maritime parmi lesquels shipout est un site de référence dans le domaine maritime où je fais mes recherches habituelles pour trouver un emploi. Tous mes efforts pour prouver ma disponibilité pour trouver un **emploi convenable** ont été ignorés parce que CAEC, TSS DG et DA désirent que je prouve ma disponibilité avec **d'effort pour trouver un emploi non-convenable, autre que celui de matelot**. Le 13 avril 2022, l'agente CAEC a aussi affirmé que tout est clair pour

elle comme si toutes les personnes non vaccinées n'ont pas droit au chômage. Elle m'a même dit plusieurs fois que peu importe ce que je disais, cela ne changeait rien à leur décision (AD1-21).

211. **Le troisième critère** est: « *le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail* ». TSS DG utilise à deux reprises le terme « *conditions personnelles* »: une fois dans son paragraphe [48] quand elle énumère les critères de la jurisprudence et, la deuxième fois dans son paragraphe [51] quand elle dit que « *je dois évaluer [...] s'il présente des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de retourner travailler à compter du 20 décembre 2021* ». TSS DG a conclu dans son paragraphe [60] que : « **Le fait** que l'appelant puisse restreindre ses démarches d'emploi pour occuper un poste comme matelot **limite indûment ses chances de retourner travailler** ». « **Le fait** » duquel TSS DG parle dans son paragraphe [60] est retiré du paragraphe [58] « *La Commission fait valoir que le fait de restreindre ses **démarches à un seul type d'emploi** limite les chances de l'appelant de se trouver un emploi* ». Si on intègre le fait du paragraphe [58] au paragraphe [60] résulte que : mes démarches à un seul type d'emploi, comme matelot (le fait de paragraphe [58]) limite indûment mes chances de retourner travailler (paragraphe [60]). Cette conclusion de paragraphe [60] n'a aucun sens. Je ne peux pas faire de démarches comme camionneur (autre type d'emplois) pour occuper un poste de matelot (mon emploi convenable). Ce paradoxe du paragraphe 60 du TSS DG est perpétué par le paragraphe [24] du TSS DA. De plus, le fait que je fasse la démarche seulement comme matelot n'est pas une condition personnelle, mais une condition professionnelle imposée par la loi de chercher un emploi dans mon occupation habituelle (mon emploi convenable).

212. Le fait que les TSS DG et DA citent ces 3 conditions de la jurisprudence (Faucher c Canada, A-56-96) en lien avec la disponibilité ne prouve pas que

leur analyse a été faite en respectant ces critères eu regard mon dossier d'appel.

Questions :

213. Si j'ai démontré «*un certain désir*», cela prouve-t-il que je ne désire pas retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert ?

214. Si un brevet de timonier (autre emploi que celui de matelot) et obtenir un emploi comme timonier, cela prouve-t-il mon effort pour trouver un emploi convenable ?

215. Ma recherche habituelle sur le site shipout prouve-t-il mon effort pour trouver un emploi convenable ?

216. Le fait que j'ai cherché un emploi seulement comme matelot réduit-il mes chances pour obtenir un emploi comme matelot ? (paragraphe [58] et [60] TSS DG et paragraphe [24] TSS DA)

217. Le fait que j'ai cherché un emploi seulement comme matelot (mon emploi convenable) est-il une restriction personnelle ?

218. Est-ce que CAEC, TSS DG et DA ont raisonnablement analysé ma disponibilité après les 3 critères établis par la jurisprudence ?

***TSS DG et DA reposent leur décision sur des preuves trompeuses
déposées par CAEC et certaines preuves manquantes***

219. TSS DG dans le paragraphe [11] a déclaré que «*Les deux dossiers ont été joints afin de faciliter le processus de participation à l'audience pour l'appelant et parce que les questions soulèvent des questions de faits qui leur sont communes et qu'une telle mesure ne risque pas de causer d'injustice aux*

parties». Même si les questions soulèvent des questions de faits qui sont communes à mes 2 litiges (congé autorisé et disponibilité), le CAEC présente ces questions de faits dans deux documents séparés : le document GD4-27 et le document de GD3-79 à GD3-81, sans faire aucune référence de l'un à l'autre. Ces 2 documents sont présentés de telle manière pour paraître qu'au 13 avril 2022 il y eu lieu 2 appels téléphoniques avec de sujets différents. En fait le 13 avril 2022, il n'y a eu qu'un seul appel téléphonique d'environ une heure et demie dans lequel les sujets du PV de l'entreprise, de restrictions imposées par AU7, de détails sur les relations de travail que j'avais avec l'entreprise, de congés volontaires, de départ volontaire, de la vaccination, etc. et, juste à la fin, celui de la disponibilité a été abordé. Malheureusement, les 2 documents écrits soumis par CARE manquent beaucoup de ces éléments qui ont été débattus le 13 avril 2022.

220. Afin de ne pas me créer d'injustice, les TSS DG et DA ont dû analyser mes documents et mes argumentations sur lesquels j'ai également présentés des questions des faits discutées le 13 avril 2022. De cette façon, elles auraient pu constater la multitude de sujets abordés qui manquent dans le document DG3-27 et le document de GD3-79 à GD3-81 de CAEC. Tous les éléments manquants de ces 2 documents CAEC se retrouvent dans les documents rédigés par moi : le document de GD2-1 à GD2-186 et le document de AD1-1 à AD1-63.

221. CAEC, dans leur document DG3-27 (Annexe No. 9) et leur document GD3-79 à GD3-81 (Annexe no. 13) a abordé vaguement certains thèmes qui, cependant, n'ont pas été abordés dans la discussion du 13 avril 2022. Pareillement, d'autres thèmes manquent de leur documentes, par exemple :

- Le thème «*d'exigences déraisonnables*» n'a jamais été discuté le 13 avril 2022, mais cet thème existe dans leur document: «*qu'il ne doit pas avoir d'exigences déraisonnables selon la loi sur le genre de travail, la rémunération, l'horaire et les autres conditions de travail et faire de la*

recherche active d'emploi.» (Annexe No. 9) Les sujets de la rémunération, de l'horaire et celui concernant les autres conditions de travail n'ont pas été touchés par l'agente lors de l'interrogatoire du 13 avril 2022.

- Les raisons pour lesquelles l'agente m'a considéré une *personne non-raisonnable* manquent de ses documents. Ses raisons ont été à l'égard de mon refus de lui divulguer mon statut vaccinal à la date de 13 avril 2022 et mon refus de lui expliquer pourquoi je ne me suis pas fait vacciner. La conclusion d'agente a été qu'une personne non-vaccinée est une personne non raisonnable selon la loi et donc je n'ai pas le droit au chômage, conclusion qu'elle a répété plusieurs fois le 13 avril 2022. L'agente m'a demandé si je comprenais la conséquence de refuser de lui fournir ces informations sur la vaccination et c'est la seule fois où je lui ai dit oui je comprends [la conséquence] et je refuse [à fournir toute information concernant mon statut vaccinal]. Mon refus et ma compréhension dans ce contexte ne portait que sur cette information précise de la vaccination et non sur tous les autres sujets abordés pendant une heure et demie.
- Le thème : «[...] *type d'emploi qu'il devrait tenter d'obtenir* [...]». L'agente n'a même jamais donné un seul exemple d'un type d'emploi qu'elle désire que j'obtienne (autre que celui de matelot).
- Le thème : «[...] *exigences de la commissions* [...]». Je n'ai toujours pas de réponse officielle du CAEC, TSS DG et DA à ma question du 5 mai 2022: «*Quelles lois ou actes juridiques sous-tend cette décision du SC d'exclure une personne non vaccinée du droit de la prestation d'assurance d'emploi ?* (document GD3-34). Une éventuelle exigence de CAEC ; TSS DG et DA en rapport avec la vaccination a été évitée.

222. À d'innombrables reprises, CAEC, TSS DG et DA prennent des fragments de questions de faits dans différents contextes et les combinent et les présentent comme preuve dans un autre contexte spécifique, comme par

exemple: DA dans le paragraphe [21] dit : «*La division générale a déterminé que le prestataire a démontré un **certain désir** de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert*», mais dans le paragraphe suivant [22] DA dit : «*La division générale a déterminé que le prestataire **n'a pas manifesté son désir** de retourner sur le marché du travail par des efforts significatifs pour se trouver un emploi convenable chaque jour ouvrable de sa période de prestations entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022*». Bien entendu une fois j'ai manifesté un certain désir [21] cependant mon désir toute d'une fois est disparu [22] (sic).

223. De plus, le désir du premier critère commenté ci-dessus est étroitement lié à une **offre d'emploi**, mais le 2e critère commenté ci-dessus, concernant **les efforts**, est lié au verbe **trouver** et aucunement à une offre d'emploi précise. Un autre élément trompeur est l'élément «*efforts significatifs*» [22] qui ne figurait pas dans l'énoncé du deuxième critère [19]. Le fait que je n'ai pas fait **d'efforts significatifs** ne signifie pas que je n'ai fait pas du tout d'efforts. TSS DA statue dans son paragraphe [22] que parce que je n'ai pas fait d'efforts significatifs, alors je n'ai démontré aucun désir et, selon TSS DA, je n'ai rempli ni les conditions du premier critère ni du deuxième critère [19]. Si on tient compte du fait que j'ai manifesté un **certain désir** (le mot **certain** manque aussi de l'énoncé du premier critère, donc il est un élément négligeable) et que je même démontré **des efforts** même si mes efforts n'ont pas été significatifs (le mot **significatifs** manque aussi de l'énoncé de deuxième critère, donc il est un élément négligeable) alors, il s'avère que j'ai rempli les conditions du premier critère comme si j'ai désiré de retourner travailler ainsi que celle du deuxième critère comme si j'ai fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

224. Dans le même ordre d'idées, le mot **activement** du paragraphe [25] est trompeur «*[...] il doit **chercher activement** du travail [...]*». Le fait de ne pas chercher activement ne signifie pas que je n'ai pas du tout cherché du travail.

Le mot **activement** ne se trouve ni dans la loi ni dans le règlement en lien avec la démarche ou la recherche du travail.

225. Un autre élément de preuve trompeur qui a été d'une importance capitale dans la prise des décisions des TSS DG et DA est une affirmation fait par l'agente Helie Anik qui m'a été attribué : «***M. répond qu'il n'en a fait aucune***» (Annexe No. 9) concernant mes démarches d'emploi. Puis le 13 avril 2022 elle a fait plusieurs fois la même affirmation en me l'attribue de la manière suivante : «vous m'avez dit que vous n'en avez fait aucune» Malheureusement, TSS DG et DA ont fondé leurs conclusions sur cette information trompeuse concernant les démarches de recherche d'emploi comme si je n'en ai fait aucune.

Précisons sur le fait de ne pas être vacciné

226. J'ai déclaré à l'agent CAEC que **j'ai fait de démarche d'emploi mais aucune compagnie au Canada va m'employer**. Si aucune entreprise canadienne ne m'embauche, cela ne prouve pas que je n'ai fait aucune démarche pour trouver un emploi. De plus, qu'une entreprise canadienne m'embauche ou non, cela ne dépend pas de moi, elle a la liberté de décider à qui elle embauche et à qui elle n'embauche pas. Je ne suis pas celui qui a décidé non plus quand les restrictions COVID prendront fin et, la date de 25 juin 2022 a été fixée hors de mon contrôle.

227. Quand on a discuté de la raison de la cessation de mon emploi, l'agente a répété à plusieurs reprises que je n'ai pas le droit au chômage parce que je ne suis pas vacciné et cette décision ne peut pas être changé peu importe ce que je fais ou je dis et aussi peu importe la décision prise par la compagnie concernant ma cessation d'emploi.

228. Pour lui prouver que j'ai cherché, mais il a été impossible de trouver un emploi convenable pendant les restrictions en raison de COVID, j'ai précisé à l'agente l'information écrite sur le sites shipout et Marine Atlantic selon laquelle «c'est impossible de travailler si je n'étais pas vacciné».

229. J'ai dit à l'agente que j'ai refusé de lui parler de mes motifs de ne pas me faire vacciner; Aussi j'ai lui dit que j'ai refusé de lui parler de mon statut vaccinal le jour du 13 avril 2021. J'ai refusé de lui parler de mon statut vaccinal et mes motives concernant la vaccination même si l'agente ou la loi me considère une personne non-raisonnable. J'ai refusé de parler avec l'agente sur la vaccination parce qu'elle a répété à plusieurs reprises que ***je n'ai pas le droit au chômage parce que je n'étais pas vacciné et cette décision ne peut pas être changé peu importe ce que je fais ou je dis et aussi peu importe la décision prise par la compagnie concernant ma cessation d'emploi.***

230. Aucune disposition législative canadienne, n'exige pas la vaccination obligatoire contre la COVID-19 et, par conséquent, elle est un acte volontaire.

231. Dans tous les centres de vaccination COVID au Canada, la vaccination se fait uniquement en signant un formulaire de consentement libre et éclairé. Le Consentement signifie une acceptation ou un refus. Voir la décision *Hopp c Lepp*, [1980] 2 RCS 192, où la Cour suprême se prononce sur le consentement libre et éclairé. Ainsi, tant que le consentement est requis pour la vaccination, la vaccination est un acte libre et éclairé.

232. Le fait qu'il était impossible de travailler si je n'étais pas vacciné n'est pas une déclaration de culpabilité, elle est une déclaration pour prouver que j'étais en impossibilité de trouver un emploi pendant la pandémie et pendant que les restrictions COVID impose par AU 7 ont été en vigueur.

233. Une personne, qui exerce son droit libre de se faire vacciner ou refuser la vaccination, ne peut pas être considérée par CAEC comme une personne non-raisonnable et exclue de son droit établi par la loi. Le consentement ne doit pas être donné sous la pression, menace ou sous la punition. L'agente CAEC m'a menacé et harcelé d'innombrables fois comme si *je ne suis pas admissible au chômage parce que je n'étais pas vacciné* et, pour la même raison, la loi lui donne le droit de me considérer comme une personne *non raisonnable* et, la loi lui donne le droit de m'exclure de mon droit au chômage. Punir quelqu'un qui refuse faire quelque chose avec qui il n'est pas d'accord est un acte criminel dans le climat législatif actuel du Canada. La vaccination puisqu'elle est un acte volontaire, une personne non-vaccinée n'est pas une délinquante qui doit être punie ou exclue de ses droits. Chaque personne doit décider des traitements médicaux qu'elle accepte ou n'accepte pas (voir aussi la décision *Malette v Shulman* (1990), 72 O.R. (2d) 417) Par conséquent, le fait que «*si je n'étais pas vacciné*» ne constitue pas une violation d'une disposition législative pour laquelle je dois être exclu de mes droits.

234. Moi je n'étais pas vacciné aussi avant le 15 novembre 2021 bien avant de ces restrictions COVID imposées par AU 7 et ce fait n'a pas eu aucun effet sur ma profession de matelot. En conséquence, un traitement médical, comme la vaccination, n'est pas une condition essentielle à ma fonction parce que j'ai été capable d'occuper un emploi comme matelot avant le 15 novembre 2021 et après le 25 juin 2022. La violation d'une condition d'emploi essentielle entraîne un congédiement immédiat, mais moi, je n'ai pas été congédié, par contre j'ai été mis à pied à cause de restrictions temporaires imposées par AU 7.

235. Si les compagnies canadiennes ont décidé d'imposer unilatéralement un traitement médical (vaccination) sans l'accord de leurs équipes de négociations syndicales, il existe le risque que ce type d'emplois deviennent des emplois non-convenables, selon la loi AE et son règlement.

236. Dans les preuves fournies par CAEC manque beaucoup d'information, essentiellement celle liée à la vaccination, mais dans notre discussions du 13 avril 2022 on trouve tous les éléments qui manque de leurs documents. La discussion du 13 avril 2022 a été animée de manière à prouver que je suis «*ce genre de personne*» : contre le gouvernement, contre la vaccination, récalcitrant, et qu'il est légitime que cette genre de personne soit exclue de la société et ses droits au chômage.

237. TSS DG et DA ont évité d'écrire la vraie raison pour laquelle elles me considéraient que je n'étais pas disponible et pourquoi qu'il était impossible de trouver du travail entre le 15 novembre 2021 et le 24 juin 2022. TSS DG et DA ont évité de tenir compte du contexte de la pandémie et des restrictions COVID et elles ont essayé par tous les moyens de démontrer que les circonstances de mon cas étaient ordinaires.

238. Dans les décisions rendues par CAEC, TSS DG et DA il est mentionné qu'elles ont pris en considération mes mots comme si «*[...] si je n'étais pas vacciné*», mais mes mots ne sont pas un témoignage ou un aveu comme si j'ai enfreint la loi AE et son règlement. Pour la raison comme si «*[...] si je n'étais pas vacciné*» CAEC, TSS DG et DA ne doivent pas m'exclure de mes droits légaux établis par la loi AE. Le 13 avril 2022, pendant l'interrogation de CAEC, j'ai déclaré que «*[...] si je n'étais pas vacciné*» pour qu'elle connaisse tous les circonstances de ma situation et non pour que CAEC et après TSS DDG et DA utilisent mes mots pour justifier leur décisions de m'exclure de chômage. Le fait de «*[...] si je n'étais pas vacciné*» ne prouve pas que j'ai fait quelque chose de mal, contre les lois ou que j'ai violé un article qui touche à la question de la disponibilité. J'ai déjà été puni par la compagnie qui m'a exclu de mon lieu de travail par sa décision de me mettre à pied. Mon exclusion du droit de chômage est une autre punition pour la même raison. Par conséquence j'ai été puni trois fois (mis à pied, inadmissible à cause de congé autorisé et inadmissibilité à

cause de disponibilité) pour l'acte d'exercer ma liberté de consentir à me faire vacciner ou refuser de me faire vacciner.

Conclusions

239. Les décisions TSS DG et DA sur le litige *disponibilité* n'a rien en lien avec la loi et son règlement, mais plutôt avec le fait que je n'étais pas vacciné et, n'importe ce que j'ai fait ou j'ai dit, leur décision ne peut pas être changée. TSS DA, par sa décision, a rempli cette promesse faite par CAEC tel que quoi que je fasse ou je dise, je n'ai pas le droit au chômage, car je n'étais pas vacciné.

240. CAEC, TSS DG et DA utilisé ma déclaration «[...] *si je n'étais pas vacciné*» pour démontrer ma culpabilité et justifier ma exclusion de mes droits de chômage. À cause de ce témoignage «*il est impossible de travailler si je n'étais pas vacciné*», CAEC, TSS DG et DA m'ont exigé, sans aucune base légale, de changer ma profession pour trouver un emploi autre que celui de matelot. Il n'y a pas dans toute la jurisprudence canadienne un seul juge canadien qui a exclu une personne de chômage parce qu'elle n'a pas changé son métier ou qu'elle n'a pas fait de démarche d'emploi dans un autre emploi que celui de son métier habituel.

241. CAEC a déjà statué elle-même que leur décision sur congé autorisé est «inexacte». Malgré cette inexactitude CAEC a proposé à TSS DG de m'exclure de la prestation AE pour inconduite. TSS DG ne pouvait pas violer la loi de manière assez flagrante, elle m'a rendu justice sur le litige congé autorisé et rejeté la proposition de CAEC pour inconduite, mais TSS DG a préféré violer la loi de manière flagrante en rendant une autre décision sur le litige disponibilité reposé sur les mêmes questions de fait que le litige accueilli de congé autorisé (une erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée).

242. Si CAEC, TSS DG et DA ont implicitement décidé que je devrais être vacciné pour exercer mon métier de matelot. Elles m'ont exigé à prouver que j'ai fait **des efforts significatifs et chercher activement** un emploi et, pour ce faire, je devrais changer ma métier (autre que celui de matelot). Comme ces exigences ne reposent pas sur la loi et les règlements, mon obligation est de chercher du travail dans un domaine dans lequel je suis préparé comme celui de matelot. Dans la loi et son règlement, il n'y a aucun article qui m'oblige à me vacciner ou qui m'oblige à changer mon métier. **J'ai été exclu du chômage et considéré comme indisponible car je ne leur ai pas prouvé que j'avais changé mon métier habituel et je n'avais pas prouvé que j'ai cherché activement un emploi autre que celui de matelot.**

243. CAEC, TSS DG et DA considèrent que je ne remplis pas une condition essentielle pour exercer ma profession et pour cette raison elles m'exigent de changer mon métier. Malgré qu'une copie de la Convention Collective, qui est mon contrat de travail, est déposé comme preuve à mon dossier, CAEC, TSS DG et DA ne l'ont pas l'examinée pour voire les conditions essentielles requises à ma fonction. La condition de vaccination ne figure pas dans mon contrat de travail. CAEC, TSS DG et DA n'ont aucune autorité légale pour évaluer si je remplis une condition essentielle à mes fonctions. TC est l'organisme fédéral qui évalue et délivre les certificats de qualification pour exercer cette fonction et tous mes certificats sont mis à jour.

244. Même si TSS DG a accueilli mon litige congé autorisé, la décision initiale sur la vaccination ne peut pas être changé peu importe ce que je fais où je dis, donc je dois être exclu du chômage. Les exigences de CAEC, TSS DG et DG de chercher, trouver et accepter un emploi autre que matelot en raison de ne pas être vacciné sont un abus de pouvoir. **Elles exigent de trouver un autre emploi que celui de matelot, sans tenir compte de mon brevet de timonier existant au dossier** même si timonier est un autre type d'emploi que celui de matelot. Selon la loi, ces exigences ne sont rien d'autre que des préjugés juridiquement injustifiés.

245. Pour justifier leurs décisions, il ne suffit pas au CAEC TSS DG et DA de paraphraser plusieurs articles de la loi et du règlement qui touchent au sujet de la disponibilité et de les reformuler ensuite sans faire aucune analyse des circonstances des faits et sans expliquer comme ces articles s'appliquent à mon cas. CAEC, TSS DG et DA ne sont pas libérées de fardeau de la preuve afin qu'elles aboutissent à leur conclusion comme que je n'ai pas démontré que j'étais disponible pour travailler entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022.

246. Il ne suffit pas que TSS DG et DA ont reformulé en langage clair la jurisprudence en lien avec la disponibilité; elles doivent vérifier aussi si les circonstances de la jurisprudence sont applicables à mon cas. Les circonstances dans aucun des cas cités de la jurisprudence n'étaient pas celles de la pandémie et des restrictions du COVID comme dans mon cas. Dans son paragraphe [28] TSS DA a écrit «[...] *le fait de demeurer disponible pour son employeur en attendant qu'il le rappelle était peut-être convenable pour le prestataire*[...]» a omis d'admettre que la période dont elle parle est celle au cours de laquelle les restrictions COVID ont été imposées et la pandémie était à l'apogée. La pandémie mondiale est une question de fait pour le litige congé autorise, mais la même question de fait est omise dans le contexte de disponibilité. Il n'y a pas question que la période de restriction COVID ait été convenable pour personne si on tient compte de l'impact dévastateur sans précédent que pandémie a eu sur l'économie et le marché de travail canadien. En définitive, les circonstances citées aux exemples de la jurisprudence au paragraphe [28] ne sont pas celles de la pandémie COVID. La situation d'attente pour être rappelé au travail, «*puisque la cessation d'emploi est survenue à l'initiative de l'employeur*» (TSS DG [31]), n'est pas du tout convenable si on tient compte que j'ai été mis à pied et en même temps exclu de mon droit de chômage. Qui plus est, cela veut dire que tous mes collègues mis à pied se sont trouvés dans une situation convenable en attendant d'être

rappelés par le même employeur et, pour eux, il était suffisant pour démontrer leur disponibilité à travailler au sens de la loi.

247. TSS DG et DA ont fondé leur décision sur des fausses preuves fabriquées *par CAEC* («*qu'il n'en a fait aucune [démarche de recherche d'emploi]*»). L'enregistrement audio de la conversation téléphonique du 13 avril 2022 permet de vérifier toutes les informations qui manquent dans les documents fournis en preuve par la CAEC et le fait que la preuve «*[...] je n'en ai fait aucune [...]*» sont simplement de mot mis dans ma bouche, pour tromper le TSS. Tout au long de l'interrogatoire de presque une heure et demie du 13 avril 2022, sans interruption, l'agente a cherché des preuves contre moi et, lorsqu'elle n'a pas réussi à les trouver, elle a dû en fabriquer 2 documents écrits après avoir fait ma demande d'appel au TSS. Il y a des indices sur les 2 documents : le document DG3-27 (Annexe No. 9) et le document de GD3-79 à GD3-81(Annexe No. 13) qu'ils ont été fabriqués comme preuves distinctes pour mes deux litiges après avoir fait ma demande d'appel. L'enregistrement audio prouve clairement combien de fois l'agente a fait la déclaration « *vous me dit que vous n'en avez fait aucune* », en me l'attribuant. Tanné d'une heure et demie d'échanges contradictoires, j'ai la laissé faire son discours sur de nombreux thèmes à son choix et, de temps en temps je disais oui [...] oui [...] pour lui confirmer que je l'écoute.

248. CAEC TSS DG et DA ont essayé de prouver que je suis le seul coupable de me retrouver en situation de chômage, car je refuse de changer mon métier de matelot. Dans leur effort pour prouver que je refuse de chercher un autre emploi que celui de matelot, elles ont même ignoré le fait qu'il y a des preuves à mon dossier comme si je détiens un brevet de timonier. Elles ont ignoré qu'immédiatement après la levée des restrictions COVID, j'ai repris mon travail de matelot et qu'en août 2022, je travaillais déjà comme timonier.

249. TSS DA ne s'est pas assumé le fardeau de la preuve pour démontrer que TSS DG n'a pas fait les erreurs dans leur décision du 10 novembre 2022 que j'ai amplement argumenté dans ma demande de permission d'appel (Document AD1-1 à AD1-63).

250. Dans mes arguments (Document AD1-1 à AD1-63) à ma demande de permission d'appel j'ai apporté des exemples des erreurs fait par TSS DG lors de sa décision du 10 novembre 2022 pour les catégories suivantes :

- Erreurs de justice naturelles ;
- Erreurs de compétences ;
- Erreurs de droit ;
- Erreurs de fait.

251. TSS DA dans son paragraphe [29] a conclu que mon appel n'a aucune chance raisonnable de succès et que «*Le prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée*». Le formulaire de demande au TSS DA est conçu de manière que dans la Section 5 Motif(s) d'appel le prestataire doit fournir de exemples précises et détaillées de la façon dont la division générale a commis au moins l'une de ces erreurs. En conséquence ce Section 5 du formulaire n'est pas conçu pour poser de questions directes ou pour soulever des questions. TSS DA n'a apporté aucune explication ou argument supplémentaire à partir de mes exemples des erreurs commises par TSS DG pour démontrer qu'aucun de mes nombreux exemples fournis ne soulève aucune question dont la réponse pourrait la mener à l'annulation de la décision TSS DG contestée. Cependant, TSS DA fait une plaidoirie pour mon litige de fond concernant la disponibilité sans aucune précision concernant les erreurs faites par TSS DG.

252. CAEC a commis une erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée (Inadmissibilité pour congé autorisé) quand elle me donne la deuxième inadmissibilité (celle

d'indisponibilité). TSS DG et DA aussi, ont perpétué cette erreur de droit dans l'application de la doctrine de la préclusion en ignorant cette erreur de la préclusion de CAEC.

253. TSS DG a statué qu'elle a joint mes deux litiges (congé autorisé et disponibilité) dans un même dossier parce que ces litiges ont les questions de faits communes. En conséquence, TSS DG et DA ont accueilli le litige congé autorisé et ont rejeté la disponibilité même si elles ont reconnu que mes deux litiges ont les questions de fait communes. Les 2 décisions sont contraires (une décision accueillie pour le congé autorisé et une autre décision rejetée pour la disponibilité). Or, ces 2 décisions contraires sont découlées de questions de faits communes (paragraphe [11] du TSS DG).

Le 13 avril 2022, selon CAEC, j'ai été deux fois inadmissible à la prestation AE pour la seule demande fait en 24 décembre 2022 pour les mêmes questions de faits communes.

L'application de la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée est une erreur faite aussi par TSS DG et DA à cause de leur décision déjà accueillie pour le litige congé autorisé en même temp avec un refus pour le litige disponibilité même si les questions de fait leur sont communes.

254. Si TSS DG et DA sont d'accord que les deux litiges, congé autorisé et disponibilité, soulèvent des questions de faits qui leur sont communes (de la date du 13 avril 2022), donc selon la loi, la disponibilité ne peut pas être exigé en même temp que j'ai été en congé autorisé.

255. De l'erreur de la préclusion découle plusieurs injustices comme suivantes:

- TSS DG et DA ont examiné le litige de ma disponibilité selon les questions de faits postérieures à la date de 13 avril 2022 (entre le 14 avril 2022 et le 24 juin 2022).

- CAEC TSS DG et DA n'ont pas m'établi une période de prestations afin que je sache chaque jour ouvrable pour lequel je devais démontrer ma disponibilité au 13 avril 2022
- CAEC, TSS DG et DA ont examiné ma disponibilité seulement pendant une période quand je n'ai pas reçu des prestations AE payable.
- TSS DG et DA m'a donné une période **d'inadmissibilité** (pour indisponibilité) qui découle des mêmes questions de faits que le congé autorisé, litige pour laquelle déjà mon appel a été accueilli.

256. D'autant plus que ces erreurs énumérées ci-dessus, plusieurs d'autres erreurs m'ont causé d'injustice, comme suit:

- *TSS DA a eu besoin de 39 jours de délai pour m'envoyer une lettre d'avis de réception avec un numéro de dossier;*
- *TSS DA a ignoré ma demande à la procédure de règlement alternatif des différends (RAD);*
- *TSS DA a pris sa décision seulement en quelques heures sans un examen sérieux et approfondi de ma demande de permission d'appel, du mon dossier ainsi que les preuves existantes;*
- *TSS DG et DA ont ignoré de se prononcer sur mon droit à un délai raisonnable de traiter ma demande de prestation AE;*
- *TSS DG et DA ont ignoré que la raison invoquée par CAEC dans la décision du 14 avril 2022 qui est maintenue le 5 juillet 2022, par laquelle elle a considéré que je n'étais pas disponible pour travailler, ne repose pas sur aucun article de loi et son règlement;*
- *CAEC, TSS DG et DA exigent de trouver un emploi autre que celui de matelot sans reposer leur exigence sur la loi et son règlement;*
- *CAEC, TSS DG et DA ont ignoré à me donner de précisions sur le type d'emploi que je dois tenter d'obtenir, autre que celui de matelot ;*
- *CAEC, TSS DG et DA ont ignoré l'impact de la pandémie et les restrictions COVID sur le marché de travail et aussi ont ignoré mon*

incapacité d'obtenir un emploi convenable pendant ce période difficile de la pandémie;

- CAEC, TSS DA ont manqué leur devoir d'analyser ma disponibilité selon les trois critères de la jurisprudence (*Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'Immigration)*, A-56-96) et ne tiennent pas compte que mes circonstances sont différentes de celles de la jurisprudence et moi, j'ai dû chercher un emploi autre que mon emploi habituel (matelot), et ce, pendant la pandémie;
- TSS DG et DA n'ont pas analysé plusieurs preuves parce que ces preuves n'ont pas été délibérément déposées au dossier par CAEC;
- TSS DA a ignoré les preuves déposées par moi au dossier (*brevet de timonier, etc.*);
- TSS DG et DA ont ignoré que CAEC a approuvé les prestations AE pour tous mes collègues matelots pour la période qu'ils ont été mis à pied sans leur demander de prouver leur disponibilité en cherchant un autre emploi que celui de matelot;
- TSS DG et DA ont ignoré que j'étais ridiculisé, harcelé, menacé, dénigré par l'agent CAEC le 13 avril 2022;
- TSS DG et DA ont ignoré que CAEC m'a demandé de remplir les formulaires de déclaration AE après le 13 avril 2022 et jusqu'au 24 juin 2022 bien que je n'aie pas reçu aucune prestation payable et, le 13 juin 2022 CAEC m'a menacé que j'avais fait de fausses déclarations, concernant la disponibilité non seulement pour la période 20 décembre 2021-24 juin 2022 mais encore pour les années passées.

Le 21 février 2023

Neculai Otoman