



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *C. N. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 493

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-4143

ENTRE :

C. N.

Appelant / Commission

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée / Appelant

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 3 janvier 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 17 janvier 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice de prestations d'assurance-emploi (AE) à compter du 3 septembre 2019.

APERÇU

[2] Le prestataire était au chômage et recevait des prestations régulières d'AE depuis le 16 juin 2019. Il a ensuite décidé d'aller étudier dans un collège et a commencé son programme le 4 septembre 2019. La Commission a alors exclu le prestataire du bénéfice des prestations à compter du 2 septembre 2019, parce qu'il suivait un cours de sa propre initiative et n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire n'est pas d'accord avec cette décision. Il dit qu'il comprend maintenant les exigences en matière de disponibilité et qu'il est disponible pour travailler. Le prestataire interjette maintenant appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] Le prestataire a demandé la tenue d'une audience en personne. J'ai décidé qu'une audience par vidéoconférence était le mode d'instruction approprié pour les raisons suivantes : la complexité des questions en litige; le fait que la crédibilité pourrait figurer au nombre des questions principales; les renseignements au dossier et la nécessité d'obtenir des renseignements supplémentaires; le fait que le matériel nécessaire à une vidéoconférence est disponible dans la région où réside l'appelant; le mode d'audience respecte l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*¹ de procéder de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent; et il s'agissait de la meilleure méthode pour recevoir des éléments de preuve concernant les questions en litige et obtenir des précisions sur celles-ci.

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, art 3(1)(a). C'est ainsi que je me réfère à la loi qui s'applique aux circonstances en l'espèce.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Je dois décider si le prestataire est disponible pour travailler à partir du 3 septembre 2019.

ANALYSE

[5] Toute partie prestataire doit être disponible pour travailler afin de recevoir des prestations d'AE. La disponibilité est une exigence continue; une partie prestataire doit faire une démarche de recherche d'emploi.

[6] À moins qu'il y ait des circonstances exceptionnelles, il est présumé qu'une personne qui étudie à temps plein n'est pas disponible pour travailler². Une partie prestataire peut surmonter cette présomption si elle a déjà travaillé à temps plein pendant ses études³. Une partie prestataire peut également surmonter la présomption en montrant qu'elle est prête à arrêter sa formation si un emploi convenable lui est proposé⁴.

[7] Dans certaines conditions, la Loi sur l'assurance-emploi estime qu'une partie prestataire, qui suit une formation vers laquelle elle a été dirigée par la Commission ou l'autorité qu'elle peut désigner, est en chômage, capable de travailler et disponible à cette fin⁵. Le prestataire a déclaré qu'il n'a pas été orienté vers la formation, car il avait manqué la date limite pour présenter sa demande. Il ne peut donc pas bénéficier de cette disposition.

Le prestataire est inscrit à un programme d'études à temps plein.

[8] J'estime que le prestataire était et est toujours aux études à temps plein. Le dossier d'appel montre qu'il a signalé à la Commission qu'il étudiait à temps plein. Le prestataire a dit à la Commission qu'il était tenu d'assister à des cours du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 15 h 30. Son programme a commencé le 4 septembre 2019 et devrait se terminer le 22 mai 2020. Par conséquent, j'estime que le prestataire était et est toujours aux études à temps plein.

² *Landry c Canada (Procureur général)*, A-719-91; *Gagnon*, 2005 CAF 321; *Canada (Procureur général) c Cyrene*, 2010 CAF 349.

³ *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁴ *Canada (Procureur général) c Wang*, 2008 CAF 112.

⁵ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 25(1). Voilà la façon dont je fais référence aux articles de loi qui s'appliquent au présent appel.

Le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible en raison d'études à temps plein.

[9] La Commission a déclaré que le prestataire n'avait pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pendant qu'il suivait son programme d'études à temps plein. Elle a dit que le prestataire avait initialement déclaré à la Commission qu'il était seulement disponible pour travailler à temps partiel, car il fréquentait l'école à temps plein. La Commission affirme que le prestataire n'a pas réellement postulé pour des emplois; il s'est tout simplement rendu chez plusieurs employeurs pour voir s'ils embauchaient.

[10] La Commission note le fait que le prestataire a dit qu'il comprend maintenant les exigences en matière de disponibilité. Cependant, la Commission fait valoir que la liste des 11 employeurs fournie par le prestataire avec son appel ne contient aucune preuve qui permettrait de l'emporter sur ses déclarations initiales spontanées concernant son intention de se chercher un travail à temps partiel tout en fréquentant l'école.

[11] Depuis qu'il a avisé le Commission qu'il suivait une formation, le prestataire a fourni différents renseignements concernant ses efforts pour trouver un travail et sa volonté de travailler plutôt que de se présenter à sa formation. Lorsqu'il y a des éléments de preuve contradictoires, je dois décider quel élément de preuve contradictoire je privilégie et je dois expliquer les raisons pour lesquelles je privilégie certains éléments de preuve⁶.

[12] Le prestataire a rempli un formulaire de renseignements sur les cours de formation le 12 septembre 2019. Il a indiqué sur le formulaire qu'il serait disponible pour travailler de [traduction] « 16 h 30 à 20 h » du lundi au vendredi et de [traduction] « 8 h à 20 h » les samedis et dimanches. Il a écrit dans le formulaire que son intention était de [traduction] « se chercher un travail à temps partiel puisqu'à l'école à temps plein ».

[13] Le 21 octobre 2019, lors d'une conversation téléphonique avec la Commission, le prestataire a déclaré qu'il fréquentait l'école à temps plein et qu'il pourrait travailler le soir et la

⁶ *Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 201.

fin de semaine. Il a également dit à la Commission qu'il ne quitterait pas son programme. On lui a dit qu'il ne serait pas admissible à des prestations pendant cette conversation téléphonique.

[14] Le prestataire a demandé une révision de la décision de la Commission. Dans sa demande, il a écrit qu'il était [traduction] « [à] l'école pour me perfectionner professionnellement en vue d'un emploi convenable. Je suis en mesure de travailler pendant mes études, y compris à temps plein si disponible. » Le 31 octobre 2019, le prestataire a dit à la Commission, lors d'un appel téléphonique, qu'il pouvait faire quelques quarts de travail la semaine et que la fin de semaine, il pouvait rattraper ses heures à temps plein. Il a dit qu'il n'avait en fait postulé pour aucun emploi; il ne faisait qu'entrer et demander s'ils embauchaient. Il a également déclaré qu'il n'abandonnerait pas son cours, mais il a dit plus tard que s'il [traduction] « devait » le faire, il le ferait, mais seulement si on lui offrait quelque chose de bien, soit quelque chose de mieux que son précédent emploi. Le 31 octobre 2019, la Commission a déclaré au prestataire, lors d'une conversation téléphonique, qu'elle confirmait sa décision initiale qui était d'exclure le prestataire du bénéfice des prestations d'AE.

[15] Le prestataire a présenté une deuxième demande de révision le 1^{er} novembre 2019. Cette demande a été rejetée parce qu'il n'avait pas fourni de nouveaux renseignements. Il a été avisé de ses droits d'appel devant le Tribunal.

[16] Le prestataire a envoyé la lettre datée du 1^{er} novembre 2019 avec son appel auprès du Tribunal le 28 novembre 2019. Dans cette lettre, le prestataire a dit ce qui suit : [traduction] « comme je suis maintenant au courant du concept de disponibilité tel qu'il s'applique à moi alors que je suis ce cours, je comprends maintenant quelles sont mes obligations, c'est-à-dire que mes priorités sont de chercher un emploi et d'être disponible pour travailler. » Il a écrit qu'il était disponible pour travailler depuis qu'il a présenté sa demande de prestations et a joint une liste des employeurs avec qui il a communiqué depuis le dépôt de sa demande. Il a également écrit ce qui suit :

[traduction]

Je cherche un emploi à temps plein ou tout autre emploi rémunéré tout en suivant ce cours et si je trouve du travail, je suis prêt à abandonner mon cours. Je ne comprenais pas

ce que l'on attendait de moi lorsque j'ai rempli mes déclarations bimensuelles et je ne comprenais pas entièrement ce que l'on attendait de moi lorsque j'ai parlé à votre représentant. Ma principale préoccupation est de trouver un emploi et de retourner au travail, et je crois que ma recherche d'emploi (ci-jointe) en témoigne.

[17] La lettre datée du 1^{er} novembre 2019 comporte deux listes d'employeurs différentes. Lorsque la lettre a été envoyée à la Commission, elle contenait une liste de six employeurs. La Commission a reçu la lettre le 7 novembre 2019. Lorsque la lettre a été envoyée au Tribunal, elle contenait une liste de 11 employeurs. Le Tribunal a reçu la lettre le 6 décembre 2019. Le prestataire a également fait référence au Guide de la détermination de l'admissibilité, à deux décisions de juges-arbitres du Canada et à une décision de la Cour fédérale.

[18] Lors de l'audience, le représentant a expliqué qu'il s'agissait de la première demande de prestations d'AE du prestataire alors qu'il suivait une formation. Le représentant estimait que le prestataire aurait dû être avisé des exigences en matière de disponibilité et que, puisqu'il n'était pas au courant, il ne pouvait pas satisfaire à ces exigences. Le représentant a soutenu que la recherche d'emploi du prestataire prouve qu'il est disponible pour travailler et qu'il souhaite retourner sur le marché du travail plutôt que d'aller à l'école. Le représentant a fait valoir que la disponibilité du prestataire devrait être acceptée à partir de la date à laquelle il a commencé sa formation. Le prestataire devrait se voir accorder un délai raisonnable pour chercher du travail parce que le travail qu'il exerçait était un travail sur appel avec des quarts de travail et un horaire irrégulier.

[19] Le prestataire a témoigné qu'avant le 3 septembre 2019, il avait fait des efforts pour chercher un travail. Il avait remis son curriculum vitae à FTI, HH, QA, CBS dans sa ville natale et dans la ville où il va à l'école, il l'avait remis à NLCE, CT et M⁷. Il a ensuite apporté des précisions à cette déclaration en disant qu'il avait distribué des curriculum vitae à partir du moment où il a été mis à pied jusqu'à [traduction] « maintenant vraiment », c'est-à-dire jusqu'à la date de l'audience. Le prestataire a expliqué qu'il avait communiqué avec trois des employeurs avant et après le 3 septembre 2019. En octobre, il a postulé auprès de ND. Il a expliqué que les listes jointes à la lettre du 1^{er} novembre 2019 étaient différentes, car les

⁷ Je fais référence aux employeurs en utilisant leurs initiales.

employeurs ajoutés étaient ceux pour lesquels il avait postulé après le 7 novembre 2019. La preuve démontre que les employeurs ajoutés étaient ND, et dans la ville où il va à l'école, il a postulé auprès de CBS, de HHBS, de M et de NLCE. Il n'a pas inclus F figurant sur la première liste dans sa deuxième liste. Le formulaire de renseignements sur les cours de formation du prestataire contient CBS dans la liste pour la ville où il vit, et HH et CBS dans la liste pour la ville où il va à l'école. Il a dit à la Commission qu'il avait postulé auprès de HH, de F, de SY et de CBS. Il a déclaré que cette liste était exacte en date du 21 octobre 2019. Bien qu'il ait déclaré plus tard à la Commission qu'il n'avait en fait postulé à aucun emploi, le prestataire a affirmé dans son témoignage que ce n'était pas exact. Il a déclaré qu'au moment de remettre son curriculum vitae, il demandait à l'employeur s'il embauchait.

[20] Le prestataire a déclaré qu'il ne savait pas ce que signifiait la question relative à son intention sur la fiche de renseignements concernant le cours de formation. Il avait écrit : [traduction] « se chercher un travail à temps partiel puisqu'à l'école à temps plein ». Il a dit qu'il pensait pouvoir aller à l'école et être disponible pour travailler à plein temps. Il pensait qu'un travail à temps plein correspondait à 30 heures par semaine. Le prestataire a déclaré qu'il serait disponible à tout moment pendant ses heures de cours si un travail lui était offert. J'ai demandé au prestataire ce qu'il voulait dire lorsqu'il a écrit sur son formulaire de demande de révision : [traduction] « Je suis en mesure de travailler pendant mes études, y compris à temps plein si disponible. » Il a expliqué qu'il voulait dire si un emploi était disponible. Il n'assisterait pas à ses cours et irait plutôt travailler; ses études [traduction] « passeraient au second plan ».

[21] Le prestataire a expliqué que la déclaration consignée par la Commission le 21 octobre 2019, selon laquelle [traduction] « il ne quitterait pas son programme », a été prise hors contexte. Il a dit que l'agent de Service Canada lui parlait de quitter l'école pour un emploi à temps partiel dans [un restaurant rapide]. Le prestataire a déclaré qu'il peut subvenir à ses besoins grâce à un emploi à temps plein. Il ne quitterait pas l'école pour un emploi à temps partiel.

[22] Le prestataire a affirmé qu'il avait travaillé tout en suivant une formation auparavant. En 2014, pendant quatre mois, il a suivi une formation sur la santé et la sécurité au travail, qui avait

lui de 8 h à 16 h les jours de semaine. Il travaillait dans un magasin de matériaux de construction le soir et la fin de semaine.

[23] Le prestataire a déclaré que la lettre du 1^{er} novembre 2019 avait été écrite par le représentant, mais qu'il était d'accord avec le contenu de la lettre. Je lui ai demandé ce qu'il entendait par le [traduction] « concept de disponibilité » dont il est mentionné dans la lettre. Le prestataire a déclaré que c'est ce qui l'a mené à cet appel. Il ne comprenait pas ce que signifiait la disponibilité. Il pensait qu'il pouvait être disponible pendant qu'il était à l'école. Il a déclaré qu'[traduction] « après avoir examiné davantage la situation, j'abandonnerai mes études pour travailler ». Le prestataire a déclaré qu'il a pris connaissance de la notion de disponibilité lorsqu'il a parlé au représentant après s'être vu refuser des prestations d'AE pour la première fois. Il ne se souvenait pas de la date de cette conversation.

[24] J'estime que le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il est disponible pour un travail à temps plein pendant ses études. Le prestataire a fait référence à plusieurs reprises à sa compréhension du [traduction] « concept de disponibilité ». Son représentant a fait valoir qu'on ne pouvait pas s'attendre à ce que le prestataire se conforme aux exigences en matière de disponibilité s'il n'était pas au courant de ces exigences. Cependant, le prestataire a déclaré avoir reçu des prestations d'AE trois fois auparavant. Il n'y a pas eu de changement en ce qui concerne les exigences en matière de disponibilité. La demande de prestations d'AE indique clairement qu'une partie prestataire a certains droits et responsabilités. Elle indique que le prestataire doit [traduction] « chercher activement et accepter des offres d'emploi appropriées », [traduction] « mener des activités de recherche » et fournir une liste de neuf activités. Le prestataire a accepté ces droits et responsabilités. À la lumière de cette preuve, je ne peux pas accepter le fait que ce n'est qu'après que le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations qu'il a pris connaissance des exigences en matière de disponibilité.

[25] Comme indiqué ci-dessus, les exigences en matière de disponibilité restent les mêmes, qu'une partie prestataire soit en formation ou non. Le fait d'être en formation à temps plein implique en outre que le prestataire soit disposé à quitter la formation pour travailler. La liste de recherche d'emploi du prestataire comportait initialement trois employeurs, en sachant qu'il ne cherchait qu'un travail à temps partiel. Alors qu'il continuait à parler aux agents de Service

Canada et à se voir refuser l'admissibilité aux prestations d'AE, la liste des employeurs qu'il fournissait s'allongeait et sa méthode de recherche d'emploi est passée de la demande d'embauche à la remise de curriculum vitæ. Il a également modifié ses déclarations concernant sa volonté de quitter sa formation. Dans le formulaire de renseignements sur la formation, on lui a demandé ses intentions. Il avait 4 options : trouver un emploi à temps plein plutôt que de suivre le cours; trouver un emploi à temps plein tout en suivant le cours; consacrer son temps au cours plutôt que de trouver un emploi; ou autre. Il a déclaré qu'il ne cherchait qu'un travail à temps partiel parce qu'il est à l'école à temps plein. Son intention a changé depuis lors, de sorte qu'il a déclaré ce qui suit lors de l'audience [traduction] : « après avoir examiné davantage la situation, j'abandonnerai mes études pour travailler ».

[26] J'estime que le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler alors qu'il étudiait à temps plein. J'accorde plus de poids aux déclarations initiales du prestataire, écrites et orales, selon lesquelles il ne cherchait qu'un travail à temps partiel et qu'il n'abandonnerait pas ses études. Selon moi, les déclarations du prestataire concernant sa compréhension du [traduction] « concept de disponibilité » et ses déclarations ultérieures selon lesquelles, après avoir compris le concept de disponibilité, il avait l'intention d'abandonner ses études ont été fournies dans l'intention d'infirmer la décision défavorable de la Commission⁸. Il a déclaré qu'il abandonnerait ses études pour un travail à temps plein si ce travail était meilleur que ses emplois précédents. Il n'abandonnerait pas ses études pour un emploi à temps partiel. Par conséquent, j'estime que le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler en raison de sa recherche limitée d'un emploi à temps plein et de son refus de quitter ses études pour travailler.

Le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il n'a pas fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi.

[27] Deux articles différents de la loi exigent que toute partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. L'un des articles requiert de la part de la partie prestataire qu'elle fasse des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi⁹. L'autre article prévoit que la

⁸ *Canada (Procureur général) c Gagné*, CAF A-385-10.

⁹ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 50(8).

partie prestataire doit prouver qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, et ce, pour tout jour ouvrable¹⁰. La Commission a rejeté la demande de prestations d'AE du prestataire, car elle a décidé qu'il n'avait pas satisfait à toutes ces exigences.

[28] La loi établit des critères dont je dois tenir compte au moment de déterminer si les démarches entreprises par une partie prestataire pour se trouver du travail étaient habituelles et raisonnables¹¹. Je dois décider si ses efforts ont été soutenus et si ses efforts ont été orientés vers la recherche d'un emploi adéquat. Je dois également évaluer les efforts du prestataire relatifs aux activités de recherche d'emploi suivantes : l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitæ ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois en ligne ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, et la participation à des entrevues et à des évaluations des compétences¹².

[29] Selon la Commission, la recherche d'emploi du prestataire démontre qu'il ne cherche qu'un travail à temps partiel tout en fréquentant l'école. Il a initialement confirmé qu'il ne cherchait pas réellement de travail. La Commission affirme que la liste de 11 employeurs que le prestataire a soumise avec son appel ne contient aucune preuve qui puisse l'emporter sur son intention de chercher un travail à temps partiel tout en fréquentant l'école. La Commission affirme que la décision du prestataire de chercher un travail qui commence après 16 h 30 dans la ville où il réside parce qu'il n'a pas d'aide au transport indique que son objectif est de terminer sa formation. Il n'a pas démontré que sa véritable intention est d'obtenir un emploi immédiat et de retourner sur le marché du travail. La Commission affirme que la recherche d'emploi que le prestataire a menée jusqu'au 3 septembre 2019 et les déclarations du prestataire n'ont pas démontré qu'il recherchait activement un emploi. Par conséquent, la Commission affirme que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler.

[30] Le représentant a déclaré que le prestataire n'avait aucun problème de transport. Le prestataire a dit à la Commission qu'il utilisait la voiture de sa mère pour se rendre à l'école à

¹⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, article 18(1)(a).

¹¹ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 9.001.

¹² *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 9,001.

une heure de route parce qu'elle travaille de nuit. Il a affirmé à la Commission qu'il peut [traduction] « parfois » avoir un moyen de transport le soir, mais qu'il doit demander à emprunter une voiture. Le représentant a déclaré que la ville où le prestataire fréquentait l'université était un centre important de la région. Les gens font régulièrement la navette et le transport ne pose pas de problème.

[31] J'estime que le prestataire n'a pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Selon sa preuve, en date du 12 septembre 2019, il avait initialement demandé à trois employeurs s'ils embauchaient. Il a ensuite élargi cette liste pour inclure deux autres employeurs en date du 21 octobre 2019. Le 31 octobre 2019, la liste des cinq employeurs était toujours la même. Au moment de son appel, le 28 novembre 2019, il avait répertorié 11 employeurs, cinq d'entre eux étant ceux avec qui il avait déjà communiqué. Le prestataire a un curriculum vitae. Le prestataire a commencé ses études le 3 septembre 2019. Il a postulé pour un emploi annoncé en octobre. Il a cherché des emplois en ligne. Selon la preuve, sa recherche d'emploi a consisté à communiquer avec 11 employeurs et à postuler pour un emploi sur une période de trois mois. À mon avis, il s'agit d'une recherche d'emploi limitée. J'estime que le prestataire n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer qu'il a mené d'autres activités liées à la recherche d'emploi et que, en raison de ses demandes limitées auprès des employeurs, ses efforts n'ont pas été soutenus. Par conséquent, j'estime que le prestataire n'a pas prouvé qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

Le prestataire n'était pas capable de travailler et disponible à cette fin, et il a été incapable de trouver un emploi convenable.

[32] Je dois aussi décider si le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et s'il était incapable de trouver un emploi convenable¹³. Une partie prestataire prouve qu'elle est disponible pour travailler en démontrant sa volonté de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert, en démontrant ses efforts pour trouver un emploi convenable et en n'établissant pas de conditions personnelles qui pourraient

¹³ Loi sur l'assurance-emploi, alinéa 18(1)(a).

restreindre ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁴. Ces trois facteurs sont connus sous le nom de facteurs *Faucher*. Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité, en examinant l'attitude et la conduite du prestataire¹⁵.

Le prestataire avait-il le désir de réintégrer sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert?

[33] Non, j'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il désirait réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert.

[34] Le prestataire est inscrit à des cours à temps plein. Il a d'abord déclaré à la Commission qu'il n'abandonnerait pas ses études pour aller travailler. Il a par la suite déclaré à la Commission qu'il abandonnerait ses études s'il devait le faire, mais que le travail devrait être plus important que celui qu'il exerçait auparavant. Il avait travaillé sur appel dans une usine de poissons et gagnait 18 dollars de l'heure dans un chantier naval. Cependant, le prestataire a également déclaré qu'il n'abandonnerait ses études que s'il trouvait un emploi à temps plein. Il serait en mesure de subvenir à ses besoins grâce à un travail à temps plein. Il n'abandonnerait pas ses études pour un travail à temps partiel. Le prestataire a cherché un emploi auprès de 11 employeurs et a postulé à un seul emploi depuis qu'il a commencé ses études le 3 septembre 2019. Le prestataire a déclaré que maintenant qu'il a compris le concept de disponibilité, il est prêt à abandonner ses cours. Compte tenu des déclarations du prestataire, je suis convaincue qu'il n'a pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi adéquat lui est offert. Compte tenu des déclarations du prestataire, je suis convaincue qu'il n'a pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi adéquat lui est offert. Par conséquent, j'estime que le prestataire n'a pas satisfait à ce facteur de l'arrêt *Faucher*.

Le prestataire a-t-il fait des démarches pour trouver un emploi convenable?

[35] J'estime que le prestataire n'a pas fait d'efforts pour trouver un emploi convenable. Bien que je ne sois pas liée aux activités de recherche d'emploi énumérées ci-dessus au moment de

¹⁴ *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-56-96.

¹⁵ *Faucher c Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, A-56-96 et -57-96; *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92; et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A474-97.

trancher sur cette exigence en particulier, j'ai pris en considération la liste pour m'orienter dans ma prise de décision concernant ce deuxième facteur. Le prestataire a un curriculum vitae. Le prestataire a commencé ses études le 3 septembre 2019. Il a postulé pour un emploi annoncé en octobre. Il a cherché des emplois en ligne. Selon la preuve, sa recherche d'emploi a consisté à communiquer avec 11 employeurs et à postuler pour un emploi sur une période de trois mois. Comme je l'ai indiqué ci-dessus, il s'agit d'une recherche d'emploi limitée. Par conséquent, j'estime que les efforts déployés par le prestataire ne sont pas suffisants pour répondre aux exigences de ce deuxième facteur, car il n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que ses efforts étaient suffisants et orientés vers la recherche d'un emploi convenable. J'estime donc que le prestataire n'a pas satisfait à ce facteur de l'arrêt *Faucher*.

Le prestataire a-t-il fixé des conditions personnelles qui auraient pu limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail?

[36] Oui, j'estime que le prestataire s'est effectivement fixé des conditions personnelles qui auraient pu indûment limiter ses chances de retourner sur le marché du travail. Le prestataire a initialement indiqué qu'il cherchait un travail à temps partiel parce qu'il était à l'école à temps plein. Il est sur le marché du travail depuis plus de 10 ans. Son expérience professionnelle est celle d'un ouvrier, et il a travaillé dans le commerce de détail. Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il abandonnerait ses études s'il devait le faire, mais que le travail devrait être plus important que celui qu'il exerçait auparavant. Il travaillait sur appel dans une usine de poissons et gagnait 18 dollars de l'heure dans un chantier naval. Cependant, le prestataire a également déclaré qu'il n'abandonnerait ses études que s'il trouvait un emploi à temps plein. À la lumière de la preuve susmentionnée, j'estime que le prestataire a fixé des conditions personnelles sur le type de travail qu'il accepterait, ce qui aurait pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Par conséquent, j'estime que le prestataire n'a pas satisfait à ce facteur de l'arrêt *Faucher*.

[37] Le représentant a fait valoir que la jurisprudence soutenait le cas du prestataire. Il a fait référence à la décision de la Cour d'appel fédérale intitulée *Canada (Procureur général) c Wang*, 2008 CAF 112. Il a fait valoir que la Commission avait fait appel d'une décision d'un juge-arbitre. Dans cette affaire, l'intimée (qui était une prestataire) travaillait à temps plein, elle avait

donné une liste de ses recherches d'emploi et avait pu démontrer qu'elle était prête à quitter son programme d'études pour un travail à temps plein. Sur ce fondement, la présomption de non-disponibilité a été réfutée. Dans l'arrêt *Wang*, la Cour a noté que les trois facteurs énoncés dans l'arrêt *Faucher* étaient les critères à appliquer à la situation circonstanciée de la prestataire. Elle a déclaré que la prestataire « aurait déclaré à maintes reprises que son intention première était de se trouver et d'accepter un emploi à temps plein convenable. Elle a présenté des éléments de preuve tendant à démontrer les nombreuses démarches qu'elle avait entreprises pour se trouver du travail. » Comme il a été noté ci-dessus, je suis tenue d'examiner et de décider si le prestataire a satisfait aux trois facteurs *Faucher* pour décider si le prestataire est disponible. C'est ce que j'ai fait, et j'ai décidé qu'il n'a pas satisfait aux critères *Faucher*.

[38] Le prestataire a cité le premier paragraphe de l'article 10.4.2 du Guide de la détermination de l'admissibilité. Le Guide de la détermination de l'admissibilité est une publication de la Commission. Je ne suis pas liée par ce guide. Il n'a pas de pouvoir législatif et ne peut pas rendre le prestataire admissible aux prestations prévues par la loi ni l'en exclure. L'article fait référence au fait que la Commission avise une partie prestataire des exigences en matière de disponibilité lorsque la Commission prend connaissance de restrictions sur la disponibilité d'une certaine partie prestataire. Je note cependant que l'avis ne sert qu'à élargir une recherche d'emploi; il ne s'agit pas d'un avis portant sur les conséquences de l'indisponibilité d'une partie prestataire une fois celle-ci établie. Le représentant fait valoir que le prestataire devrait bénéficier d'un délai raisonnable pour chercher du travail. En l'espèce, la disponibilité du prestataire était limitée par le fait qu'il fréquentait l'école à temps plein. L'application d'un « délai raisonnable pour chercher un emploi » n'est pas applicable dans ces circonstances, car c'est la réticence initiale du prestataire à abandonner ses études et sa recherche d'emploi limitée qui ont été la cause de son indisponibilité, et non la durée de celle-ci.

CONCLUSION

[39] L'appel est rejeté.

[40] Le prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler en raison de ses études à temps plein. Le prestataire n'était pas capable de travailler et disponible à cette fin à compter du 3 septembre 2019. Le prestataire n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable. Comme indiqué ci-dessus, une partie prestataire doit répondre aux trois facteurs *Faucher* pour démontrer qu'elle était disponible. Le prestataire n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il avait satisfait à l'un ou l'autre des trois critères de l'arrêt *Faucher*.

Raelene R.Thomas

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 3 janvier 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	C. N., appellant S. B., représentant de l'appellant