



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *TB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1039

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-184

ENTRE :

T. B.

Appelant (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

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

DÉCISION RENDUE PAR : Leanne Bourassa

DATE DE L'AUDIENCE : Le 3 avril 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 1^{er} mai 2020

DÉCISION

[1] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie que l'appel est rejeté et qu'il est exclu du bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire a commencé un programme de formation préalable à l'apprentissage en mécanique industrielle. Peu après le début du programme, il a quitté son emploi à temps plein et demandé des prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission a refusé de lui accorder des prestations après avoir conclu qu'il avait quitté son emploi volontairement sans motif valable et qu'il n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il suivait un programme de formation à temps plein.

[3] Le présent appel ne porte que sur la question de la disponibilité pour le travail du prestataire pendant qu'il suivait un programme de formation à temps plein. Cette question a été examinée dans une décision antérieure de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale et est maintenant réexaminée conformément à une directive de la division d'appel du Tribunal.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[4] La division générale a initialement instruit cette affaire le 1^{er} octobre 2019 et a rejeté l'appel du prestataire le 11 octobre 2019¹. Le prestataire a obtenu la permission d'en appeler à la division d'appel. La division d'appel a accueilli l'appel le 8 janvier 2020². La division d'appel a conclu que la division générale avait rendu sa décision sans tenir compte de la preuve que le prestataire avait produite dans le cadre d'un autre appel devant la division générale en août 2019 (l'appel d'août)³. Le prestataire avait fait référence à cette preuve et s'attendait à ce qu'elle soit prise en considération.

¹ *TB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1482.

² *TB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 8.

³ Il s'agit du numéro de dossier du Tribunal GE-19-2434.

[5] La division d'appel a renvoyé l'affaire à la division générale aux fins de réexamen. En renvoyant l'affaire, la division d'appel a enjoint à la division générale de réexaminer la décision en tenant compte des renseignements contenus dans l'appel d'août.

[6] J'ai demandé au prestataire de fournir les renseignements qui selon lui n'avaient pas été pris en considération dans la décision initiale de la division générale. Le prestataire a présenté à nouveau tous les documents liés à toutes ses demandes antérieures présentées aux deux divisions du Tribunal, ainsi qu'une lettre comprenant de nouveaux arguments. En raison de ces nouveaux arguments, j'ai jugé nécessaire de tenir une nouvelle audience dans cette affaire et la Commission a eu l'occasion de formuler des commentaires sur les nouveaux arguments soulevés. La Commission a fourni des commentaires le 26 mars 2020 et le prestataire a répondu à ceux-ci par écrit le 29 mars 2020. J'ai pris en compte l'ensemble de ces commentaires et de ces observations au moment de rendre la décision expliquée ci-dessous.

[7] Comme j'ai précédemment instruit l'appel devant la division générale, j'ai commencé l'audience du 3 avril 2020 en demandant à la représentante du prestataire si elle préférerait qu'une nouvelle audience soit tenue devant une ou un autre membre. Elle a déclaré qu'elle était prête à procéder à l'audience avec moi et qu'elle ne croyait pas que le prestataire fasse l'objet de préjugés.

QUESTION EN LITIGE

[8] Le prestataire était-il disponible pour travailler?

ANALYSE

[9] Pour toucher des prestations d'AE, les parties prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence permanente; les parties prestataires doivent être à la recherche d'un emploi. Le prestataire doit prouver qu'il était disponible pour travailler⁴.

[10] Lorsqu'une partie prestataire suit un cours ou un programme de formation vers lequel elle a été dirigée par la Commission ou l'autorité qu'elle peut désigner, elle est considérée comme

⁴ Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela est plus probable qu'improbable.

étant capable de travailler et disponible à cette fin⁵. Si une partie prestataire suit un cours ou un programme de formation vers lequel elle n'a pas été dirigée par la Commission, elle ne bénéficie pas de cette présomption et elle doit prouver qu'elle est disponible pour travailler. Dans ma décision précédente dans cette affaire⁶, j'avais déjà conclu qu'une telle présomption ne s'appliquerait au prestataire que pour la période du 30 avril 2019 au 23 juin 2019, pendant laquelle la Commission l'avait amené à croire qu'il suivait un programme d'études approuvé. Le prestataire doit donc prouver qu'il était disponible pour travailler du 24 mars 2019 au 30 avril 2019 et après le 24 juin 2019.

[11] Deux articles différents de la loi exigent des parties prestataires qu'elles démontrent qu'elles sont disponibles pour travailler⁷. La Commission a exclu le prestataire du bénéfice des prestations au titre de ces deux articles. Je vais d'abord examiner si le prestataire a prouvé qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi⁸. Ensuite, je dois aussi examiner si le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable⁹.

[12] Après avoir passé en revue ma décision antérieure de la division générale dans le présent appel, je conclus que certains éléments de cette décision ne sont pas modifiés par l'examen des nouveaux documents, et je ne les aborderai donc pas en détail dans la présente décision. Mes motifs au soutien de ces conclusions sont exposés dans la décision rendue le 11 octobre 2019. Plus particulièrement :

- J'estime toujours que le prestataire n'était pas inscrit à un programme de formation vers lequel il avait été dirigé par la Commission ou l'autorité qu'elle peut désigner¹⁰.

⁵ *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 25(1).

⁶ *TB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1482.

⁷ L'article 50(8) de la Loi sur l'AE prévoit que pour obtenir d'une partie prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'elle prouve qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. L'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

⁸ Loi sur l'AE, art 50(8).

⁹ Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

¹⁰ GE-19-3149, para 8.

- J'estime toujours que la présomption selon laquelle le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il avait entrepris des études à temps plein de son propre chef ne s'applique pas à la période du 1^{er} mai 2019 au 23 juin 2019, parce que le prestataire avait été amené à croire qu'il suivait un programme d'études approuvé. Il s'agissait de circonstances extraordinaires parce que la Commission avait dit au prestataire qu'il suivait un programme d'études vers lequel elle l'avait dirigé.

- J'estime toujours que même si les activités de préparation à l'emploi du prestataire faisaient partie de son programme de formation, il y avait des activités générales qui pouvaient l'aider dans sa recherche d'emploi globale¹¹.

- J'estime toujours que le prestataire n'a pas établi une limite de 20 heures de disponibilité par semaine pendant qu'il suivait son programme d'études. Cette limite ne s'appliquait qu'à l'employeur pour lequel il travaillait au moment où il a commencé son programme d'études et elle a été établie pour des raisons propres à cet emploi.

[13] Bien que je ne crois pas nécessaire de revenir sur les conclusions ci-dessus, je dois néanmoins examiner les questions suivantes à la lumière des renseignements supplémentaires fournis par le prestataire :

a) Le prestataire a-t-il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi pendant la période du 24 mars 2019 au 30 avril 2019 et après le 24 juin 2019 (que j'appellerai à partir de maintenant la « période pertinente »)?

b) Le prestataire était-il capable de travailler et disposé à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable?

¹¹ GE-19-3149, para 19.

Nouveaux éléments de preuve et arguments présentés par le prestataire

[14] En plus des éléments de preuve pris en compte dans la décision initiale de la division générale dans cette affaire, j'ai examiné et pris en considération les éléments de preuve supplémentaires suivants au moment de réexaminer la demande :

- a) les éléments de preuve et les observations présentés par le prestataire et la Commission à la division générale dans le cadre de l'appel d'août¹² portant sur l'exclusion du prestataire du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification;
- b) les éléments de preuve et les observations présentés par le prestataire et la Commission à la division d'appel dans la présente affaire portant sur la disponibilité pour le travail du prestataire pendant qu'il suivait un programme d'études à temps plein;
- c) la lettre de la représentante du prestataire au Tribunal datée du 13 mars 2020 en réponse à ma demande de renseignements supplémentaires du 24 février 2020; cette lettre accompagnait les observations du prestataire au Tribunal pour ce réexamen et trois documents supplémentaires, à savoir une annonce d'emploi non datée pour un poste d'« aide », une annonce d'emploi en ligne non datée pour un poste de « manœuvre extérieur » et une lettre du compagnon mécanicien industriel qui supervise l'apprentissage du prestataire, indiquant qu'un programme de formation préalable à l'apprentissage n'est pas une condition préalable pour devenir apprenti;
- d) les observations supplémentaires de la Commission datées du 26 mars 2020 en réponse à la lettre et aux observations de la représentante du prestataire du 13 mars 2020;
- e) la lettre de la représentante du prestataire datée du 29 mars 2020 en réponse aux observations supplémentaires de la Commission, qui cite un extrait de la section 3 du chapitre 10 du Guide de la détermination de l'admissibilité;
- f) le témoignage de la représentante du prestataire à l'audience du 3 avril 2020.

¹² Numéro de dossier du Tribunal GE-19-2434.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[15] La loi énonce les critères que je dois prendre en considération pour déterminer si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables¹³. Je dois vérifier si ses démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Je dois également examiner les démarches du prestataire relatives aux activités de recherche d'emploi suivantes : l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques 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, la participation à des entrevues et la participation à des évaluations des compétences.

[16] Le prestataire fait valoir que bien qu'il poursuivait des études à temps plein, il cherchait activement du travail.

[17] Comme je l'ai mentionné ci-dessus et dans ma décision précédente, je reconnais que les activités de recherche d'emploi et de préparation à l'emploi que le prestataire a menées dans le cadre de son programme d'études et par l'intermédiaire du service d'orientation du collège étaient des activités qui pouvaient être utiles pour une recherche d'emploi globale.

[18] Toutefois, même en tenant compte des éléments de preuve supplémentaires présentés par le prestataire, je juge qu'il n'a pas démontré que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables. Je ne crois pas qu'il ait cherché et postulé divers emplois de manière soutenue après avoir commencé ses études.

[19] Les renseignements supplémentaires que le prestataire m'a demandé d'examiner ne comprennent pas de nouveaux exemples d'activités de recherche d'emploi auxquelles il s'est livré ou de demandes d'emploi qu'il a présentées pendant la période pertinente.

[20] Le prestataire a déclaré à l'audience initiale de la division générale et par l'intermédiaire de sa représentante à l'audience la plus récente qu'au cours de la période pertinente, il s'était

¹³ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 9.001.

rendu dans plusieurs usines où il savait que l'on embauchait pour s'informer sur les emplois de manœuvre. Il fait valoir que je n'ai pas accordé beaucoup de poids dans ma décision initiale à ses déclarations concernant ses recherches d'emploi en personne, principalement parce qu'il avait réussi à prouver seulement une seule de ces visites.

[21] Bien que je ne pense pas que le prestataire ait menti lorsqu'il a parlé des usines qu'il a visitées pour s'informer au sujet des emplois disponibles, il n'a pas fourni le nom et l'emplacement de ces usines et les dates auxquelles il les a visitées. Sans aucune information de ce genre, je ne sais pas combien d'usines le prestataire a visitées, à quelle fréquence il a effectué ces visites, s'il a parlé à des employeurs et s'il a fait un suivi de ces visites. Je ne peux donc pas décider si ces visites étaient suffisantes pour démontrer que ses démarches étaient soutenues tout au long de sa période d'études.

[22] Le prestataire a soutenu qu'après le 30 avril 2019, il n'a pas été en mesure de présenter des rapports sur ses recherches d'emploi parce que la Commission l'avait initialement exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi. S'il est vrai que le prestataire ne pouvait pas déclarer ses démarches de recherche d'emploi sur une base hebdomadaire, rien ne l'empêchait de tenir une liste des emplois auxquels il avait postulé et de la présenter à la Commission ou au Tribunal à une date ultérieure. Le 29 avril 2019, la Commission lui a conseillé de tenir une liste de ses activités de recherche d'emploi. À ce jour, le prestataire a présenté des preuves au Tribunal au moins quatre fois et n'a pas fourni de liste détaillant ses activités de recherche d'emploi. Il a fourni de nombreuses pages de documents et des copies de discussions par courriel, mais il n'y a que des preuves de certaines interactions avec un conseiller du collègue et environ cinq ou six demandes d'emploi, dont certaines ont été faites après qu'on lui ait refusé des prestations. Cela n'équivaut pas à une recherche soutenue d'un emploi convenable.

Capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable

[23] Je dois aussi examiner si le prestataire a prouvé qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable¹⁴. Le prestataire doit prouver

¹⁴ Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

les trois éléments suivants pour démontrer qu'il était disponible pour travailler au titre de cet article :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) aucune condition personnelle qui pourrait limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁵.

Je dois prendre en compte chacun de ces facteurs pour pouvoir trancher la question de la disponibilité¹⁶, cela en examinant l'attitude et la conduite du prestataire¹⁷.

Le prestataire désirait-il retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert?

[24] La Commission a fait valoir que le prestataire ne désirait pas retourner sur le marché du travail parce qu'il privilégiait ses études à temps plein plutôt que la recherche d'un emploi. Le prestataire a soutenu à plusieurs reprises que sa priorité était de retourner au travail le plus tôt possible et qu'il abandonnerait son programme de formation si un emploi à temps plein se présentait.

[25] Mon opinion selon laquelle l'intention et le désir du prestataire étaient à l'origine de travailler tout en étudiant et qu'il aurait préféré travailler n'a pas changé. Toutefois, même en prenant en considération les éléments de preuve supplémentaires, je ne pense pas que le prestataire ait réussi à démontrer son désir de travailler par des démarches pour trouver un emploi convenable.

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

[26] La Commission fait valoir que les observations supplémentaires du prestataire ne remettent pas en cause la décision antérieure de la division générale selon laquelle le prestataire n'a pas fait de démarches pour trouver un emploi convenable.

¹⁵ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁶ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁷ *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

[27] Le prestataire soutient qu'il y a beaucoup d'éléments de preuve de ses recherches d'emploi, mais que la Commission, dans sa décision et ses observations, s'est concentrée surtout sur le manque d'éléments de preuve de recherches d'emploi au cours de la période allant du début des études du prestataire jusqu'au 24 juin 2019.

[28] Il me semble approprié que la Commission se soit concentrée sur les activités de recherche d'emploi du prestataire pendant cette période. Tout de suite après avoir quitté son emploi et demandé des prestations, le prestataire devait prouver sa disponibilité et qu'il se cherchait un emploi. Ce n'est que le 30 avril 2019 que le prestataire a été informé que l'on considérait qu'il suivait un programme de formation vers lequel il avait été dirigé, et il devait donc démontrer qu'il cherchait un emploi avant cette date. Bien que je reconnaisse qu'entre le 1^{er} mai et le 23 juin 2019, le prestataire pensait qu'il était inscrit à un programme vers lequel il avait été dirigé et qu'il ne croyait pas devoir prouver qu'il cherchait du travail, il a également fait valoir qu'il menait de toute façon des activités de recherche d'emploi.

[29] J'ai examiné la preuve produite dans le cadre de l'appel d'août devant la division générale, mais je ne vois aucun nouvel élément de preuve d'activités de recherche d'emploi pendant la période pertinente. La preuve dans cet appel porte sur des activités de recherche d'emploi que le prestataire a menées avant de commencer ses études et de se retrouver sans emploi. Bien qu'il soit pertinent d'expliquer les activités de recherche d'emploi ultérieures du prestataire, et j'aborderai celles-ci plus loin dans la présente décision, cette preuve ne permet pas de démontrer que le prestataire faisait des démarches pour trouver un emploi pendant la période pertinente.

[30] Dans le cadre de son programme d'études, le prestataire a participé à une formation à la recherche d'emploi offerte par son collègue. Bien que cette formation était naturellement axée sur l'emploi dans le domaine de la mécanique industrielle, je considère tout de même qu'elle aurait pu être utile dans un contexte plus large de recherche d'emploi. Il a travaillé à la mise à jour de son curriculum vitae et de sa lettre de présentation. Il a profité des services d'orientation professionnels offerts par le collègue.

[31] En examinant les éléments de preuve dont je dispose, y compris les éléments de preuve qui n'avaient pas été pris en compte précédemment, je remarque ce qui suit :

- La première date pour laquelle il existe une preuve d'activités de recherche d'emploi au cours de la période pertinente, autre que la formation à la recherche d'emploi dans le cadre de ses études, est le 26 avril 2019, lorsque le prestataire a communiqué avec un prospecteur d'emplois au collège pour obtenir de l'aide avec son curriculum vitae et sa lettre de présentation. Le prestataire a eu d'autres échanges avec ce conseiller le 2 mai, le 20 mai, le 23 mai et le 11 juin 2019.
- Le 16 mai 2019, le prestataire a postulé pour un emploi de vendeur dans une entreprise de planchers de bois franc. Il a participé à une entrevue avec cette entreprise, mais n'a pas obtenu le poste.
- Le 22 juin 2019, le prestataire a communiqué avec un ancien employeur au sujet de la possibilité de faire des quarts de travail les 4 et 5 juillet. Malheureusement, ces quarts de travail ont été annulés.
- Le 27 juin 2019, le prestataire a postulé pour un emploi d'« aide ». Dans cette demande, il a aussi déclaré qu'il souhaitait faire son stage pour son programme de formation préalable à l'apprentissage au sein de cette entreprise.
- Le 7 juillet 2019, le prestataire a postulé pour des emplois de monteur de matériel mécanique et d'apprenti mécanicien industriel.
- Le 9 juillet 2019, le prestataire a envoyé un courriel à son enseignant pour lui dire qu'il ne serait pas en classe le lendemain matin parce qu'une usine près de chez lui acceptait des curriculum vitae.

[32] D'après ces renseignements, je constate que le prestataire a postulé pour deux emplois entre le début de sa période de prestations le 24 mars 2019 et le 24 juin 2019, date à laquelle il a été informé que la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail. Après avoir été informé qu'il ne pouvait plus recevoir de prestations, il a postulé à trois autres emplois.

[33] En plus de ces éléments de preuve, je reconnais que le prestataire a également déclaré qu'il s'est rendu dans des usines le long de la ligne de train GO où il savait qu'on embauchait

afin de se renseigner sur les emplois disponibles. Son courriel à son enseignant confirme qu'il avait l'intention d'effectuer ces visites le 10 juillet 2019. Le prestataire n'a pas fourni d'autres renseignements sur les usines qu'il a pu visiter, les dates auxquelles il les a visitées, les types d'emplois disponibles ou s'il a effectivement postulé pour des emplois lors de ces visites. Il est donc difficile d'accorder du poids à ce témoignage sans savoir combien de visites ont eu lieu et si elles ont eu lieu pendant la période pertinente.

[34] La preuve dont je dispose montre que le prestataire a postulé à deux emplois entre le 24 mars 2019 et le 24 juin 2019. Bien qu'il ait suivi une formation à la recherche d'emploi dans le cadre de son programme collégial, cela est insuffisant pour démontrer qu'il avait le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert.

Le prestataire a-t-il établi des conditions personnelles qui pourraient avoir eu pour effet de limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[35] Le prestataire fait valoir qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient avoir eu pour effet de limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail parce qu'il était disposé à quitter son programme d'études à tout moment pour occuper un emploi à temps plein. La Commission soutient que le prestataire a limité sa recherche d'emploi aux emplois qui répondaient aux exigences du stage de son programme de formation. Après avoir pris en considération les nouveaux éléments de preuve et arguments présentés par le prestataire, je conclus qu'il a effectivement établi des conditions personnelles qui ont limité ses chances de retourner sur le marché du travail.

[36] Comme il a été mentionné dans la décision précédente, après avoir quitté son emploi de vendeur dans une entreprise de peinture, le prestataire a informé son ancien syndicat d'acteurs et son ancienne agence de production qu'il était disponible si des opportunités se présentaient. Il a également postulé pour un emploi de vendeur dans une entreprise de planchers de bois franc, mais il n'a pas obtenu le poste. Rien n'indique qu'il ait postulé à d'autres emplois avant d'être informé par la Commission le 24 juin 2019 qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité.

[37] En examinant la preuve présentée par le prestataire dans le cadre de l'appel d'août devant la division générale, je constate qu'il y a plusieurs pages de correspondance entre celui-ci et les représentants d'une agence de personnel en vente. Ces renseignements datent du 2 janvier 2019 au 12 mars 2019, alors que le prestataire essayait de trouver un nouvel emploi dans le domaine des ventes avant de quitter le poste qu'il occupait à l'époque.

[38] Comme ces échanges ont eu lieu avant que le prestataire n'entreprenne ses études, j'ai demandé à sa représentante en quoi ils étaient pertinents à sa recherche d'emploi pendant ses études. Elle a soutenu que ces renseignements ne constituaient pas une preuve de sa recherche d'emploi après le début de ses études, mais qu'ils expliquaient pourquoi il ne cherchait pas d'emploi dans le domaine des ventes. Elle a expliqué que le prestataire s'était fait dire par l'agence de personnel en vente que le poste qu'il occupait ne lui avait pas permis d'acquérir suffisamment de compétences transférables pour obtenir un emploi dans le domaine des ventes. Voilà pourquoi le prestataire avait estimé qu'il ne valait pas la peine de chercher un emploi dans le domaine des ventes alors qu'il cherchait à nouveau du travail après avoir commencé ses études. Je comprends pourquoi il a exclu les emplois dans le domaine des ventes de sa recherche d'emploi.

[39] En réponse à ma demande de renseignements supplémentaires, le prestataire a soutenu qu'il devait recourir aux transports en commun pour effectuer sa recherche d'emploi puisqu'il n'avait pas de voiture. Il a expliqué qu'il avait principalement tenté de trouver un emploi en visitant en personne des entreprises le long des lignes de transport en commun accessibles. La Commission a répondu que si le fait de ne pas avoir de voiture signifiait que le prestataire ne pouvait pas se rendre à un travail éloigné des lignes de transport en commun et qu'il avait établi comme condition personnelle de ne rechercher un emploi que dans les domaines où il n'y en avait que très peu le long des lignes de transport en commun, il n'était pas en mesure de chercher et d'accepter immédiatement un emploi à temps plein.

[40] Le prestataire a également fait valoir qu'il ne limitait pas sa recherche d'emploi aux emplois liés à ses études. Il a expliqué que son programme de formation préalable à l'apprentissage n'était pas nécessaire pour devenir mécanicien industriel apprenti. Il dit qu'il cherchait des postes de manœuvre.

[41] Après avoir examiné les éléments de preuve de recherche d'emploi du prestataire, y compris les nouveaux éléments de preuve portés à mon attention, et tenu compte des arguments qu'il a soulevés, je dois conclure que sa recherche d'emploi se limitait toujours à des emplois de manœuvre accessibles par transport en commun.

[42] Le prestataire a expliqué pourquoi il n'a pas postulé pour des emplois dans le domaine des ventes et que ses perspectives d'emploi étaient limitées par le fait qu'il n'avait pas de voiture. Il n'a cependant pas prouvé qu'il a postulé à d'autres emplois pendant la période pertinente. Rien n'indique que le prestataire a élargi sa recherche d'emploi pour inclure des emplois pour lesquels il pouvait être qualifié dans d'autres secteurs d'emploi comme la construction, les transports, la vente au détail, l'hôtellerie ou les services. Comme il a été décidé précédemment, j'estime que la recherche d'emploi du prestataire était de portée limitée. Une recherche plus large aurait aussi pu avoir eu pour effet d'augmenter le nombre d'emplois auxquels il aurait pu postuler le long des lignes de transport en commun. Comme la Cour d'appel fédérale l'a établi, le versement des prestations est subordonné à la disponibilité d'une personne, non à la justification de son indisponibilité¹⁸.

[43] Je conclus qu'en choisissant de chercher et de postuler uniquement des emplois de manœuvre accessibles par transport en commun, le prestataire a établi des conditions personnelles qui ont eu pour effet de limiter ses chances de retourner sur le marché du travail.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable?

[44] À la lumière de mes conclusions à l'égard de chacun des trois facteurs prises ensemble, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable.

[45] En conclusion, j'estime qu'il est important de préciser pour le prestataire que pour obtenir gain de cause dans son appel, il devait démontrer qu'il était disponible pour travailler. Pour ce

¹⁸ *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

faire, il devait démontrer qu’il avait recherché de manière soutenue des emplois convenables et qu’il n’avait pas établi de conditions dans sa recherche d’emploi qui auraient pu avoir pour effet de limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Après avoir examiné ces questions clés, j’ai conclu que le prestataire n’a pas prouvé que sa recherche d’emploi au cours de la période pertinente ne se limitait pas à quelques demandes d’emploi. Les éléments de preuve supplémentaires que j’ai pris en considération n’incluent aucun nouvel élément de preuve de demandes d’emploi au cours de la période pertinente. J’estime également que le prestataire a limité ses chances de retourner sur le marché du travail en envisageant seulement des emplois de manœuvre accessibles par transport en commun.

CONCLUSION

[46] L’appel est rejeté. Le prestataire n’a pas démontré qu’il était disponible pour travailler pendant les études à temps plein qu’il a entreprises de son propre chef. Il est exclu du bénéfice des prestations.

Leanne Bourassa

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

DATE DE L’AUDIENCE :	Le 3 avril 2020
MODE D’INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	Suzanne Hansen, représentante de l’appelant