



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *T. H. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1639

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3866

ENTRE :

T. H.

Appelante/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 : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 12 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 décembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. La prestataire n'était pas employée. Cela signifie qu'elle n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] Pendant qu'elle recevait des prestations d'AE, la prestataire a posé sa candidature pour ce qu'elle croyait être un emploi à temps plein chez un détaillant international. Elle a participé à une séance d'orientation et a découvert que l'emploi était à temps partiel. Elle a informé l'employeur qu'elle ne pouvait pas accepter l'emploi à temps partiel. La Commission a décidé que la prestataire travaillait pour le détaillant et qu'elle avait volontairement quitté son emploi. La Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations d'AE à compter de la date de la séance d'orientation et lui a demandé de rembourser les prestations qu'elle avait reçues depuis cette date. La prestataire n'est pas d'accord avec la Commission en affirmant qu'elle ne savait pas qu'elle avait été embauchée ou qu'elle serait rémunérée pour le temps consacré à l'orientation. Elle a plutôt refusé l'emploi parce que les heures de travail qui lui ont été offertes n'étaient pas suffisantes pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

QUESTIONS EN LITIGE

[3] Je dois décider si la prestataire était employée. Si je décide que la prestataire était employée, je dois alors décider si, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle était fondée à quitter son emploi. Cette deuxième décision comporte deux étapes. Premièrement, je dois examiner si elle a choisi de quitter son emploi. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

ANALYSE

La prestataire n'était pas employée

[4] La loi dispose que si vous quittez votre emploi sans justification, vous ne pouvez pas

recevoir de prestations d'AE¹.

[5] La Commission doit prouver que la prestataire a volontairement quitté son emploi². La nécessité de prouver que la prestataire était réellement employée est l'exigence fondamentale.

[6] La Commission a conclu que la prestataire était employée parce qu'elle avait participé à une séance d'orientation chez un détaillant et qu'elle avait reçu un salaire pour y participer. Le détaillant a également émis un relevé d'emploi (RE) indiquant 13 heures de travail, le salaire reçu et la paie de vacances versée sur ce salaire.

[7] La prestataire a déclaré lors de son témoignage qu'une amie, qui travaillait pour le détaillant, lui avait dit qu'il y avait un emploi à temps plein disponible et lui a suggéré de postuler. La prestataire s'est rendue sur le site Web du détaillant pour examiner l'emploi. Un certain nombre d'emplois étaient affichés, elle a donc téléphoné à son amie pour s'assurer qu'elle postulait un emploi à temps plein. Elle a postulé un emploi permanent de caissière. La prestataire croyait qu'elle aurait un horaire à temps plein parce qu'il s'agissait d'un emploi permanent.

[8] La prestataire a expliqué qu'elle avait participé à une entrevue de groupe pour le poste. L'entrevue a été menée par un recruteur qui n'était pas à l'emploi du détaillant. Elle et deux autres personnes ont été soumises à une entrevue en même temps, elle-même et une autre personne ayant posé leur candidature au même poste. Il n'y a pas eu de discussion ni de renseignements sur les heures de travail ou le salaire du poste auquel elle avait posé sa candidature. L'entrevue consistait en des renseignements sur le détaillant et ses règles. La prestataire a déclaré qu'elle a ensuite reçu un courriel du recruteur disant [TRADUCTION] « vous êtes invitée à participer à une orientation » et lui demandant de choisir parmi trois ou quatre plages horaires pour y participer. Aucun renseignement sur les heures ou le salaire pour le poste qu'elle avait postulé ne figurait dans ce courriel. La prestataire croyait que la séance d'orientation était une deuxième entrevue.

¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 30(1). Voilà la façon dont je fais référence à la loi qui s'applique au présent appel.

² *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190. Voilà la façon dont je fais référence aux décisions judiciaires qui abordent les principes que la loi m'oblige à appliquer dans les circonstances du présent appel.

[9] La séance d'orientation a eu lieu en juin 2019. La prestataire a dit avoir participé à la séance d'orientation en soirée. La séance devait durer quatre heures et était animée par le gestionnaire du personnel du détaillant, R. P. Environ deux heures après le début de la séance, le nombre d'heures pour le poste est apparu. R. P. a dit que ce serait 12 heures par semaine. D'autres personnes dans la salle, qui ont posé leur candidature pour des emplois occasionnels, ont dit qu'elles avaient posé leur candidature pour un poste de 12 heures par semaine. R. P. a dit à la Commission que la prestataire s'est exclamée [TRADUCTION] « oh, ce n'est pas à temps plein ». La prestataire a dit à R. P. qu'elle avait demandé à travailler à temps plein plutôt que 12 heures par semaine. R. P. a dit à la Commission qu'il a ensuite montré à la prestataire sa demande en ligne et que l'emploi qu'elle avait postulé était du travail à temps partiel. Elle a dit à R. P. et à la Commission qu'elle ne pouvait subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille avec 12 heures par semaine. R. P. a dit à la prestataire : [TRADUCTION] « C'est tout ce que je peux vous garantir ».

[10] La prestataire a déclaré lors de son témoignage que R. P. lui a demandé de participer à une séance de formation automatisée le lendemain et que, entre-temps, il verrait s'il pourrait lui accorder des heures supplémentaires dans d'autres services. La prestataire a suivi la formation automatisée le lendemain. Elle dit que R. P. lui a dit qu'aucun autre service n'offrait un horaire à temps plein à ce moment-là. Elle a compris que si elle travaillait, elle ne recevrait pas de prestations d'AE. Elle a décidé que, parce qu'elle arrivait à peine à joindre les deux bouts avec des prestations d'assurance-emploi, elle ne pouvait pas accepter l'emploi à 12 heures par semaine. Elle a laissé un message vocal à R. P. indiquant qu'elle n'accepterait pas le poste.

[11] La prestataire a déclaré qu'elle ne savait pas qu'elle serait payée pour la séance d'orientation ou la séance de formation automatisée. Elle n'avait pas donné ses renseignements bancaires à l'employeur. Elle n'a reçu aucun chèque du détaillant par la poste. Elle n'a pas reçu de RE du détaillant. En septembre 2019, ses prestations d'assurance-emploi ont été interrompues et elle a communiqué avec la Commission. Le personnel de la Commission a dit à la prestataire qu'elle avait été payée par le détaillant. Elle a répondu qu'elle n'avait rien reçu du détaillant. Le 3 octobre 2019, R. P. a dit à la Commission qu'il essayait toujours de communiquer avec la prestataire parce qu'il avait des chèques pour elle. La prestataire a déclaré

lors de son témoignage qu'elle a vu le RE pour la première fois lorsqu'elle a reçu le dossier de révision en réponse à son appel devant le Tribunal.

[12] La Commission a fait valoir que la prestataire avait été embauchée pour un emploi chez le détaillant, mais qu'elle s'est rendu compte, lors de la séance d'orientation, qu'il ne garantirait que 12 heures de travail par semaine. Elle a présumé qu'elle perdrait ses prestations d'AE si elle travaillait un certain nombre d'heures, alors elle a quitté son emploi. Elle avait aussi posé sa candidature à un poste occasionnel à la société provinciale des alcools et, comme elle avait communiqué avec les personnes données en référence, elle a voulu rester libre pour cet emploi.

[13] En ce qui concerne le travail à la société des alcools, la prestataire a soutenu que la Commission n'avait pas la bonne chronologie. Elle a déclaré qu'elle a postulé l'emploi de la société des alcools en août 2019 et qu'elle a eu une entrevue pour cet emploi en octobre 2019. Elle a dit que lorsque la Commission a indiqué qu'elle n'avait pas répondu à l'une de ses questions le 4 novembre 2019, c'est parce qu'elle utilisait un téléphone sur Internet et que la connexion avait été coupée. J'accepte le témoignage de la prestataire selon lequel elle a été soumise à une entrevue pour le poste à la société des alcools en octobre 2019. Les dossiers de la Commission indiquent que son agent a parlé pour la première fois à la prestataire le 1^{er} octobre 2019. Elle a dit à l'agent à ce moment-là qu'elle avait changé de téléphone pour un téléphone Internet. Au moment de discuter de son refus de travailler 12 heures chez le détaillant, la prestataire aurait déclaré ce qui suit selon l'enregistrement de la conversation : [TRADUCTION] « en même temps, elle a aussi cherché un emploi à la régie des alcools ».

[14] J'estime que la prestataire n'était pas employée par le détaillant parce qu'elle n'a pas accepté son offre d'emploi. R. P. a dit à la Commission qu'un organisme externe s'occupe du recrutement. L'agence externe affiche les emplois sur Indeed et sur le site Internet du détaillant. Les candidats répondent à un questionnaire en ligne. Si les résultats de l'épreuve satisfont aux critères, ils sont invités à passer à l'étape suivante, une entrevue. R. P. a déclaré à la Commission : [TRADUCTION] « À l'étape d'offre d'emploi [l'organisme externe] envoie un courriel contenant une offre d'emploi; le candidat accepte l'offre, puis une séance d'orientation est prévue et des dates de séances d'orientation sont proposées ». La prestataire a déclaré qu'elle a reçu une invitation par courriel à une séance d'orientation et qu'elle n'y avait aucune indication

sur les heures ou sur le travail dans le courriel. R. P. a dit : [TRADUCTION] « le candidat peut voir cette partie une fois qu'il accepte, il peut voir la liste des personnes et les dates auxquelles elles participeront à la séance d'orientation ». D'après les déclarations que R. P. a faites à la Commission et le témoignage de la prestataire, je conclus que, selon la prépondérance des probabilités, la prestataire a accepté une invitation à une séance d'orientation, mais non pas une offre d'emploi.

[15] La prestataire a déclaré qu'elle a postulé un emploi permanent de caissière. Elle croyait que le mot « permanent » signifiait que l'emploi était à temps plein. R. P. a dit à la Commission que [TRADUCTION] « pendant la séance d'orientation, il informe l'employé de tout et lui indique que l'emploi est à temps partiel ». Si le processus de recrutement indiquait clairement que le poste que recherchait la prestataire était à temps partiel, je pense qu'il ne serait pas nécessaire d'attendre la séance d'orientation pour informer les candidats que le poste est à temps partiel.

[16] La prestataire a affirmé lors de son témoignage qu'elle avait dit à R. P. qu'elle avait postulé un emploi à temps plein et qu'il l'avait convaincue de retourner suivre la formation automatisée parce qu'elle allait voir si d'autres services embauchaient à temps plein. J'estime que le fait que R. P. a informé la prestataire que l'emploi était à temps partiel pendant la séance d'orientation, puis qu'il a essayé d'ajouter des heures de travail pour la prestataire, après sa participation à la séance d'orientation, indique qu'il y a eu des négociations en cours au sujet de l'emploi à offrir à la prestataire. R. P. lui a dit pendant la formation automatisée qu'aucun autre travail ne serait disponible. La prestataire a refusé d'accepter le poste selon ces conditions.

[17] Je conclus que l'indemnité que la prestataire a reçue était pour avoir participé à une séance d'orientation au cours de laquelle une offre d'emploi a été faite et à une séance de formation automatisée au cours de laquelle cette offre d'emploi a été répétée. Je remarque que le RE n'indique pas de profession. Aucune des heures de travail de la prestataire n'a été consacrée à titre d'employée au poste de caissière permanente qu'elle a postulé. Par conséquent, je conclus que la prestataire a reçu une première offre d'emploi à la séance d'orientation et qu'elle a décliné cette offre lorsqu'elle a été répétée et qu'il est devenu clair que le poste ne correspondait pas à ce qu'elle croyait. Par conséquent, j'estime que la prestataire n'a jamais été employée par le détaillant.

[18] Comme j'ai conclu que la prestataire n'avait pas d'emploi, je n'ai pas à déterminer si elle a volontairement quitté son emploi sans justification.

CONCLUSION

[19] L'appel est accueilli. La prestataire n'a jamais travaillé pour le détaillant et, par conséquent, elle ne peut être exclue du bénéfice des prestations d'AE pour avoir quitté volontairement un emploi qu'elle n'a jamais occupé.

Raelene R. Thomas

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

| | |
|----------------------------|---------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | Le 12 décembre 2019 |
| MODE D'INSTRUCTION : | Téléconférence |
| COMPARUTIONS : | T. H., appelante |