



Citation : *DT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 819

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : D. T.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (550276) datée du 21 novembre 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 30 mars 2023

Personne présente à l'audience : L'appelante

Date de la décision : Le 26 mai 2023

Numéro de dossier : GE-22-4170

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] Je conclus que l'appelante démontre que si elle n'avait pas été malade, elle aurait été disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine, à compter du 10 janvier 2022¹. Son admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi de maladie (prestations spéciales) doit donc être établie à raison de trois jours ouvrables par semaine à compter de cette date, et ce, jusqu'à la fin de la période au cours de laquelle elle a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales, soit jusqu'au 3 avril 2022.

[3] Je conclus que l'appelante démontre qu'à compter du 4 avril 2022, elle est disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine². Son admissibilité au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi doit donc être établie à raison de trois jours par semaine à compter de ce moment.

Aperçu

[4] Du 16 novembre 2020 au 11 janvier 2022, l'appelante a travaillé comme infirmière au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSS de la Capitale-Nationale ou CIUSSS de Québec-Nord ou l'employeur) et a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'une maladie ou d'une blessure³.

[5] Le 9 avril 2022, elle présente une demande de prestations d'assurance-emploi de maladie (prestations spéciales)⁴. Une période de prestations a été établie à compter du 9 janvier 2022⁵.

¹ Voir l'article 18(1)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Voir l'article 18(1)a) de la Loi, de même que les articles 9.001 et 9.002(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

³ Voir les pièces GD2-9, GD2-11 et GD5-2.

⁴ Voir les pièces GD3-3 à GD3-9.

⁵ Voir les pièces GD3-1 et GD4-1.

[6] Le 7 septembre 2022, la Commission l'avise qu'elle n'a pas droit aux prestations de maladie (prestations spéciales) à partir du 10 janvier 2022 parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle aurait été disponible pour travailler si elle n'avait pas été malade. La Commission lui précise qu'elle a affirmé que si elle n'avait pas été malade, elle aurait seulement accepté de travailler à temps partiel⁶. Dans son argumentation, la Commission explique avoir imposé à l'appelante une inadmissibilité d'une durée déterminée du 10 janvier 2022 au 1^{er} avril 2022⁷.

[7] Le 8 septembre 2022, la Commission l'avise aussi qu'elle ne peut lui verser de prestations (prestations régulières) à partir du 4 avril 2022. La Commission lui explique que puisque celle-ci l'informe qu'elle désire seulement travailler à temps partiel et qu'elle avait trouvé un emploi de ce genre, elle considère qu'elle n'est pas disponible pour travailler à temps plein⁸.

[8] Le 21 novembre 2022, la Commission l'avise qu'elle maintient les décisions rendues à son endroit, en date du 7 février 2022⁹, quant à sa disponibilité à travailler, si elle n'avait pas été malade (prestations de maladie), et sa disponibilité à travailler¹⁰.

[9] L'appelante fait valoir qu'elle aurait été disponible à travailler si elle n'avait pas été malade. Elle explique qu'après avoir pris sa retraite, en octobre 2020, elle est revenue sur le marché du travail en novembre 2020. L'appelante précise avoir fait le choix de travailler trois jours par semaine à son retour sur le marché du travail. Elle précise avoir travaillé comme infirmière au secteur des enquêtes épidémiologiques, de même qu'au secteur de la vaccination. L'appelante fait valoir que durant la période au cours de laquelle elle n'a pas été en mesure de travailler pour des raisons médicales,

⁶ Voir les pièces GD2-15 et GD3-19.

⁷ Voir la pièce GD4-2.

⁸ Voir la pièce GD3-20.

⁹ Bien que la décision de la Commission au sujet de sa disponibilité à travailler à compter du 4 avril 2022, soit en date du 8 septembre 2022, un résumé d'une conversation entre un de ses représentants et l'appelante, en date du 7 septembre 2022, indique que celle-ci a d'abord été informée verbalement de cette décision avant d'en être informée, par écrit, le 8 septembre 2022 – pièce GD3-18.

¹⁰ Voir les pièces GD2-14, GD3-27 et GD3-28.

soit du 12 janvier 2022 au 3 avril 2022, elle aurait été disponible à le faire, à raison de trois jours par semaine.

[10] Concernant sa disponibilité à travailler, l'appelante explique qu'elle était disponible à le faire à compter du 4 avril 2022. Elle indique avoir signifié à son employeur, le CIUSSS de la Capitale-Nationale, qu'elle était disponible à travailler à compter de ce moment, à raison de trois jours par semaine, comme elle l'avait fait lors de son retour sur le marché du travail en novembre 2020. L'appelante précise avoir recommencé à travailler pour l'employeur le 13 avril 2022 et avoir cessé de travailler pour lui, le 21 décembre 2022. Elle explique être en communication régulière avec l'employeur pour lui fournir ses disponibilités. L'appelante précise que pour travailler dans les établissements du CIUSSS de la Capitale-Nationale, elle doit postuler auprès de lui, et non auprès de chacun des établissements qui y sont rattachés. Elle souligne que le territoire couvert par le CIUSSS de la Capitale-Nationale s'étend de La Malbaie à Portneuf. L'appelante précise ne pas avoir fait d'autres démarches pour trouver un autre emploi puisqu'elle savait qu'elle allait recommencer à travailler au CIUSSS de la Capitale-Nationale dès que sa santé le lui permettrait. Elle soutient être disponible à travailler et satisfaire les exigences de la Loi à cet égard, même si elle n'est pas disponible à temps plein. Elle souligne que nulle part sur le site du gouvernement (site de l'assurance-emploi) il n'est indiqué qu'une personne travaillant à temps partiel n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

[11] Le 16 décembre 2022, l'appelante conteste les décisions en révision de la Commission. Ces décisions font l'objet du présent recours devant le Tribunal.

Questions en litige

[12] Je dois déterminer si l'appelante démontre que si elle n'avait pas été malade, elle aurait été disponible à travailler à compter du 10 janvier 2022¹¹.

[13] Je dois également déterminer si l'appelante démontre qu'elle est disponible à travailler à compter du 4 avril 2022¹².

Analyse

Disponibilité à travailler à compter du 10 janvier 2022 si l'appelante n'avait pas été malade

[14] La Loi prévoit qu'un 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, incapable de travailler à la suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler¹³.

[15] Autrement dit, un prestataire doit démontrer que s'il n'avait pas été malade, blessé ou mis en quarantaine, il aurait été disponible à travailler.

[16] Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il aurait été disponible pour travailler s'il n'avait pas été malade, blessé ou mis en quarantaine.

[17] La notion de « disponibilité » n'est pas définie dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) ont établi des critères qui permettent d'établir la

¹¹ Voir l'article 18(1)b) de la Loi.

¹² Voir l'article 18(1)a) de la Loi, de même que les articles 9.001 et 9.002(1) du Règlement.

¹³ Voir l'article 18(1)b) de la Loi.

disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi¹⁴. Ces critères sont :

- Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ;
- La manifestation de ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable ;
- Le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail¹⁵.

[18] Dans le cas d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, le prestataire n'a toutefois pas à démontrer qu'il est vraiment disponible. Il doit montrer qu'il aurait été en mesure de satisfaire aux exigences liées aux trois critères énoncés par la Cour au sujet de la disponibilité à travailler, s'il n'avait pas été malade, blessé ou mis en quarantaine. Ce qui signifie que le prestataire doit démontrer que la seule chose qui l'empêchait de satisfaire aux exigences liées à chacun de ces éléments était, soit sa maladie, sa blessure ou sa mise en quarantaine.

[19] Dans le présent dossier, je considère que l'appelante démontre qu'à compter du 10 janvier 2022, date à laquelle la Commission lui a imposé une inadmissibilité aux prestations de maladie (prestations spéciales), elle était disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine¹⁶.

[20] L'appelante fait valoir qu'elle aurait été disponible à travailler si elle n'avait pas été malade. Son témoignage et ses déclarations indiquent les éléments suivants :

¹⁴ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

¹⁵ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

¹⁶ Voir l'article 18(1)b) de la Loi.

- a) En octobre 2020, elle a pris sa retraite après 43 ans de service. Elle est revenue sur le marché du travail en novembre 2020¹⁷ ;
- b) À son retour sur le marché du travail, elle a fait le choix de travailler trois jours par semaine. Elle a donné trois jours de disponibilité par semaine à l'employeur, du dimanche au samedi, et celui-ci a établi son horaire de travail en fonction des disponibilités qu'elle lui a fournies. Elle souligne qu'elle est « malléable » quant à l'organisation de son horaire de travail par l'employeur¹⁸ ;
- c) Elle soutient satisfaire les critères selon lesquels elle était dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales du 12 janvier 2022 au 3 avril 2022, à la suite de la chirurgie qu'elle a subie (prothèse totale de genou)¹⁹ ;
- d) Durant la période au cours de laquelle elle n'a pas été en mesure de travailler pour des raisons médicales, elle aurait été disponible à le faire, à raison de trois jours par semaine²⁰ ;
- e) Elle a recommencé à travailler le 13 avril 2022 selon les conditions établies lors de son retour sur le marché du travail en novembre 2020 ;
- f) Elle fait valoir qu'elle satisfait toutes les exigences pour qu'elle puisse recevoir des prestations de maladie. Elle a accumulé suffisamment d'heures assurables au cours des 52 semaines ayant précédé sa demande de prestations²¹ ;
- g) Elle dit ne pas comprendre pourquoi le fait d'avoir travaillé à temps partiel ne lui permet pas d'être admissible au bénéfice des prestations de maladie durant la période au cours de laquelle elle a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales²² ;

¹⁷ Voir les pièces GD2-8 et GD3-23.

¹⁸ Voir les pièces GD2-8 et GD3-23.

¹⁹ Voir les pièces GD2-8, GD3-22, GD3-23 et GD5-2.

²⁰ Voir les pièces GD3-22 et GD3-23.

²¹ Voir les pièces GD2-8, GD3-22 et GD3-23.

²² Voir les pièces GD2-8 et GD3-22.

h) Elle fait valoir qu'à aucun endroit sur le site du gouvernement (site de l'assurance-emploi) il est indiqué qu'une personne doit être disponible à travailler à temps plein pour être admissible au bénéfice des prestations²³.

[21] De son côté, la Commission fait valoir les éléments suivants :

- a) Les faits au dossier démontrent que si elle n'avait pas été malade, l'appelante n'aurait pas été disponible à travailler, car elle limite volontairement sa disponibilité à trois jours par semaine²⁴ ;
- b) Bien que l'appelante satisfait les conditions permettant d'établir une demande de prestations maladie à compter du 9 janvier 2022, elle doit aussi démontrer qu'elle aurait été disponible pour travailler si elle n'avait pas été malade²⁵ ;
- c) La maladie n'est pas la seule raison pour laquelle l'appelante n'est pas disponible à travailler²⁶ ;
- d) Si l'appelante n'avait pas été malade, elle n'aurait pas été disponible à travailler, car elle aurait limité sa disponibilité à trois jours par semaine, comme elle le faisait avant et après sa période de maladie²⁷ ;
- e) Puisqu'elle n'a pas démontré qu'elle aurait été disponible à travailler, si elle n'avait pas été malade, elle n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations de maladie du 10 janvier 2022 au 1^{er} avril 2022, en vertu de l'article 18(1)b) de la Loi²⁸ ;

²³ Voir les pièces GD2-8 et GD3-22.

²⁴ Voir la pièce GD4-5.

²⁵ Voir la pièce GD4-5.

²⁶ Voir la pièce GD4-5.

²⁷ Voir la pièce GD4-5.

²⁸ Voir la pièce GD4-5.

- f) La Cour a confirmé le principe que les prestations de maladie ne sont payables à un prestataire que lorsque sa propre maladie le rend incapable de travailler et durant une période où il était disponible pour travailler²⁹.

[22] Dans le présent dossier, je considère que si l'appelante n'avait pas été malade, elle aurait été disponible à travailler à raison de trois jours ouvrables par semaine à compter du 10 janvier 2022.

[23] L'appelante démontre qu'elle n'était pas dans une situation qui l'empêchait complètement d'être disponible à travailler, si elle n'avait pas été malade ou blessée, comme l'a conclu la Commission.

[24] Après avoir pris sa retraite, l'appelante a fait le choix de revenir sur le marché du travail, en novembre 2020, et de travailler trois jours par semaine.

[25] Je retiens du témoignage de l'appelante qu'elle donne trois jours de disponibilité par semaine à son employeur, du dimanche au samedi, et que celui-ci établit l'horaire de travail de cette dernière en fonction du nombre de jours de disponibilité qu'elle lui fournit. Je retiens également que l'appelante était ainsi disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine.

[26] Objectivement, à compter du 10 janvier 2022, soit la date à partir de laquelle la Commission a imposé à l'appelante une inadmissibilité au bénéfice des prestations de maladie (prestations spéciales), cette dernière serait demeurée disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine si elle n'avait pas été malade.

[27] Je considère qu'à compter de cette date, l'appelante a continué de démontrer son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert³⁰.

²⁹ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Canada (PG) c. X*, A-479-94. Voir aussi la pièce GD4-6.

³⁰ Un des critères relatifs à la disponibilité à travailler établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

[28] Je considère toutefois que le choix de l'appelante de travailler trois jours par semaine ne démontre pas son désir de retourner sur le marché du travail pour chaque jour ouvrable de la semaine à compter du 10 janvier 2022.

[29] J'estime également que si l'appelante n'avait pas été malade, elle aurait manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts ou des démarches pour se trouver un emploi représentant trois jours par semaine³¹. Elle aurait continué d'occuper son emploi.

[30] Je souligne que pour le versement de prestations de maladie (prestations spéciales), l'article 18(1)b de la Loi ne demande pas à un prestataire d'être disponible pour obtenir un emploi convenable, mais plutôt d'être disponible à travailler s'il n'avait pas été malade. Je suis d'avis que dans un tel cas, la disponibilité d'un prestataire doit être examinée d'une manière hypothétique, car il est malade.

[31] Je souligne également que l'article 9.002 du Règlement, qui décrit les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable, mentionne qu'il s'applique lorsqu'une question de disponibilité est soulevée sous l'article 18(1)a de la Loi. L'article 18(1)b n'est pas mentionné dans ce paragraphe.

[32] Je prends également en considération le fait que l'appelante a recommencé à travailler dès qu'elle en a eu la possibilité à la suite de sa période d'incapacité à le faire pour des raisons médicales.

[33] Je suis d'avis qu'en choisissant de travailler trois jours par semaine, l'appelante a établi des conditions personnelles³² relativement à sa disponibilité à travailler.

[34] Toutefois, je n'ai pas à déterminer si en raison de ce choix, les conditions personnelles que l'appelante a établies ont limité indûment ses chances de retourner

³¹ Un des critères relatifs à la disponibilité à travailler établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112

³² Un des critères relatifs à la disponibilité à travailler établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

sur le marché du travail³³ puisqu'elle est retournée travailler chez l'employeur à compter du 13 avril 2022.

[35] Je ne retiens donc pas l'argument de la Commission voulant que l'appelante ne démontre pas qu'elle aurait été disponible à travailler, car elle limite volontairement sa disponibilité à trois jours par semaine³⁴.

[36] En résumé, je considère qu'à compter du 10 janvier 2022, l'appelante démontre que si elle n'avait pas été malade, elle aurait été disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine.

[37] Par conséquent, l'imposition à l'appelante d'une inadmissibilité au bénéfice des prestations de maladie (prestations spéciales), par la Commission, n'est pas justifiée à compter de cette date³⁵.

[38] Puisque l'appelante démontre être disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine, son inadmissibilité au bénéfice des prestations ne doit s'appliquer que pour deux jours ouvrables par semaine³⁶.

[39] L'appel est partiellement fondé sur la question portant sur la disponibilité à travailler de l'appelante à compter du 10 janvier 2022 si elle n'avait pas été malade.

³³ Un des critères relatifs à la disponibilité à travailler établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

³⁴ Voir la pièce GD4-5.

³⁵ Voir l'article 18(1)b) de la Loi.

³⁶ Voir l'article 18(1)b) de la Loi.

Disponibilité à travailler à compter du 4 avril 2022

[40] Deux articles de la Loi indiquent qu'un prestataire doit démontrer qu'il est disponible à travailler³⁷. Les articles en question traitent tous deux de la disponibilité, mais il s'agit de deux inadmissibilités distinctes³⁸.

[41] D'une part, un 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, capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable³⁹.

[42] D'autre part, pour démontrer la disponibilité à travailler, la Commission peut exiger du prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable⁴⁰.

[43] Pour déterminer si un prestataire est disponible à travailler, je dois considérer les critères spécifiques énoncés dans la Loi permettant d'établir si ses démarches pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables⁴¹. Selon ces critères, les démarches doivent être : 1) soutenues, 2) orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et 3) compatibles avec neuf activités spécifiques qui peuvent être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable⁴². Ces activités sont, entre autres, les suivantes : évaluer les possibilités d'emploi, 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 et présenter des demandes d'emploi⁴³.

[44] Les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : 1) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de

³⁷ Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la Loi.

³⁸ Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la Loi.

³⁹ Voir l'article 18(1)a) de la Loi.

⁴⁰ Voir l'article 50(8) de la Loi.

⁴¹ Voir l'article 9.001 du Règlement.

⁴² Voir l'article 9.001 du Règlement.

⁴³ Voir l'article 9.001 du Règlement.

se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, 2) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses, 3) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire⁴⁴.

[45] En plus des trois critères énoncés par la Cour⁴⁵, l'attitude et la conduite du prestataire doivent être prises en considération pour déterminer s'il est disponible à travailler⁴⁶.

[46] Je considère qu'à compter du 4 avril 2022, l'appelante satisfait les critères énoncés par la Cour pour démontrer sa disponibilité à travailler. Elle démontre que ses démarches pour trouver un emploi à compter de cette date étaient habituelles et raisonnables.

Question no 1 : Est-ce que l'appelante a manifesté le désir ou la volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?

[47] Je considère que l'appelante a démontré son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert à compter du 4 avril 2022.

[48] L'appelante fait valoir qu'elle est disponible à travailler. Son témoignage et ses déclarations indiquent les éléments suivants :

- a) Après avoir pris sa retraite en octobre 2020, elle est revenue sur le marché du travail en novembre 2020, car son « besoin d'aider » était toujours présent⁴⁷ ;

⁴⁴ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁴⁵ Ces trois critères sont : Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ; La manifestation de ce désir par des efforts pour trouver cet emploi convenable ; Le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail. Voir les décisions rendues par la Cour dans les affaires suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112

⁴⁶ Voir les décisions rendues par la Cour dans les affaires suivantes : *Carpentier*, A-474-97, *Whiffen*, A-1472-92, *Rondeau*, A-133-76.

⁴⁷ Voir la pièce GD3-23.

- b) Elle a indiqué à l'employeur pour lequel elle avait travaillé pendant plus de 40 ans qu'elle était disponible à travailler, trois jours par semaine, soit du dimanche au samedi. Elle n'a pas le choix des journées pendant lesquelles elle peut travailler. C'est l'employeur qui établit son horaire de travail en tenant compte de l'ancienneté des employés ;
- c) Depuis son retour sur le marché du travail, elle a travaillé successivement au secteur des enquêtes épidémiologiques et au secteur de la vaccination (travail auprès de la « Santé publique » et par le biais du site « Je contribue »)⁴⁸ ;
- d) À la suite de la période pendant laquelle elle a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales, soit du 12 janvier 2022 au 3 avril 2022, elle a informé l'employeur qu'elle pouvait recommencer à travailler selon une disponibilité de trois jours par semaine ;
- e) Elle a repris le travail le 13 avril 2022. Elle a continué de travailler pour lui jusqu'au 21 décembre 2022 et continue de lui signifier sa disponibilité à travailler.

[49] Je considère que le fait que l'appelante ait choisi de revenir sur le marché du travail en novembre 2020, après avoir pris sa retraite, démontre son désir de retourner sur le marché du travail pour occuper un emploi convenable depuis ce moment.

[50] Je n'ai aucune raison de remettre en doute le fait que l'appelante veut travailler et continuer d'être sur le marché du travail à compter du 4 avril 2022.

[51] Elle n'a pas cessé de manifester son désir ou sa volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui aurait été offert à compter de cette date.

[52] Après avoir été dans l'incapacité de travailler pour des raisons de santé, du 10 janvier 2022 au 3 avril 2022, l'appelante a repris son travail au CIUSSS de la Capitale-

⁴⁸ Voir la pièce GD2-8.

Nationale à compter du 13 avril 2022. Elle a travaillé pour cet employeur jusqu'au 21 décembre 2022 et continue de lui signifier sa disponibilité pour le faire.

Question no 2 : Est-ce que l'appelante a exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable?

[53] Je considère que l'appelante a manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts ou des démarches pour trouver un emploi convenable à compter du 4 avril 2022.

[54] Relativement à ses recherches d'emploi, le témoignage et les déclarations de l'appelante indiquent les éléments suivants :

- a) Pour travailler dans des établissements relevant du CIUSSS de la Capitale-Nationale, elle doit postuler auprès de cet employeur et non auprès des établissements qui y sont rattachés (ex. : établissements hospitaliers, groupes de médecine familiale – GMF, centres locaux de services communautaires – CLSC). Elle souligne que le CIUSSS de la Capitale-Nationale, c'est « tellement gros » comme employeur qu'elle devrait être en mesure de continuer de travailler pour lui. Le territoire desservi par cet employeur s'étend de La Malbaie à Portneuf ;
- b) Chaque mois, elle reçoit un courriel de l'employeur (ex. : formulaire de disponibilités ponctuelles pour les sites de vaccination) lui indiquant les sites de vaccination où il lui est possible de travailler et les horaires proposés. Elle doit remplir ce formulaire pour donner ses disponibilités. Les quarts de travail sont attribués selon l'ancienneté des employés⁴⁹ ;
- c) Après avoir signifié ses disponibilités à travailler, l'employeur lui envoie un courriel pour confirmer les quarts de travail qui lui ont été attribués (ex. : courriel

⁴⁹ Voir le document intitulé « Formulaire de disponibilités ponctuelles pour les sites de vaccination du 26 mars au 22 avril 2023 » – pièces GD5-3 à GD5-12.

de l'employeur adressé à l'appelante, en date du 3 novembre 2022, lui confirmant ses quarts de travail du 8 au 21 novembre 2022)⁵⁰ ;

- d) L'employeur lui envoie également des courriels pour lui demander de signifier son intérêt pour l'ajout de quarts de travail ou pour combler des besoins de « dernière minute »⁵¹ ;
- e) À la suite de la période pendant laquelle elle a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales, elle a avisé le CIUSSS de la Capitale-Nationale qu'elle était en mesure de recommencer à travailler pour lui à compter du 4 avril 2022 à raison de trois jours par semaine ;
- f) Elle n'a pas fait d'autres démarches pour trouver un autre emploi puisqu'elle a continué de travailler pour le CIUSSS de la Capitale-Nationale dès qu'elle a été en mesure de le faire⁵² ;
- g) Bien que le résumé des déclarations qu'elle a faites à la Commission les 4 mai 2022 et 18 novembre 2022, indique qu'elle avait décidé de travailler seulement deux jours par semaine, entre autres pour la période du 13 avril 2022 au 7 mai 2022⁵³, elle n'a pas fait ce choix ;
- h) Lorsqu'elle a signifié à l'employeur qu'elle pouvait recommencer à travailler à compter du 4 avril 2022, c'était bien pour le faire à raison de trois jours par semaine à compter de ce moment ;
- i) Elle n'a pas été en mesure de recommencer à travailler avant le 13 avril 2022 puisque l'horaire des employés était déjà fait lorsqu'elle a indiqué à l'employeur qu'elle pouvait reprendre le travail dès le 4 avril 2022⁵⁴ ;

⁵⁰ Voir la pièce GD5-13.

⁵¹ Voir les pièces GD5-14 et GD5-15.

⁵² Voir la pièce GD2-8.

⁵³ Voir les pièces GD3-17, GD3-25 et GD3-26.

⁵⁴ Voir les pièces GD2-8, GD3-25 et GD3-26.

- j) C'est l'employeur qui a décidé de lui donner deux jours de travail par semaine, à compter du 13 avril 2022, et ce, pendant une période de quatre semaines ;
- k) Elle a recommencé à travailler trois jours par semaine à compter de la semaine ayant commencé le 8 mai 2022 et a cessé de travailler le 21 décembre 2022 ;
- l) Elle a continué de donner ses disponibilités à l'employeur jusqu'à la fin de mars 2023, étant donné qu'elle devait subir une autre chirurgie en avril 2023⁵⁵ ;
- m) Son emploi à temps partiel lui convient et elle ne souhaite pas travailler à temps plein⁵⁶ ;
- n) L'appelante dit ne pas comprendre que la Commission demande qu'une personne soit disponible à temps plein pour démontrer sa disponibilité à travailler ;
- o) Le site du gouvernement (site de l'assurance-emploi) ne précise pas qu'une personne doit être disponible à travailler à temps plein pour être admissible au bénéfice des prestations⁵⁷.

[55] Dans le cas présent, j'estime que l'appelante a effectué des « démarches habituelles et raisonnables » dans la « recherche d'un emploi convenable », soit des démarches soutenues, orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et compatible avec neuf activités spécifiques pouvant être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable⁵⁸. L'appelante a utilisé des moyens appropriés pour être en mesure de travailler (ex. : évaluer les possibilités d'emploi, communiquer avec son employeur pour lui fournir ses disponibilités)⁵⁹.

[56] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante et les démarches qu'elle a effectuées dans sa recherche d'un emploi convenable, je retiens que cette dernière

⁵⁵ Voir la pièce GD3-23.

⁵⁶ Voir la pièce GD3-18.

⁵⁷ Voir les pièces GD2-8 et GD3-22.

⁵⁸ Voir l'article 9.001 du Règlement.

⁵⁹ Voir l'article 9.001 du Règlement.

démontre que depuis son retour sur le marché du travail en novembre 2020, elle occupe un emploi à temps partiel à raison de trois jours par semaine. Je considère qu'il s'agit de son emploi habituel et que c'est un emploi convenable dans son cas.

[57] Bien que l'article 9.002(1) du Règlement décrive les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable⁶⁰, il ne définit pas autrement ou avec plus de précisions l'expression « emploi convenable ».

[58] Je précise qu'en plus de ces critères⁶¹, la Loi énonce aussi des caractéristiques décrivant ce qui constitue un emploi « non convenable »⁶². Je considère que les critères énoncés dans le Règlement⁶³ et ces caractéristiques⁶⁴ doivent être examinés en concomitance pour être en mesure de déterminer ce qui constitue un emploi convenable, en fonction de la situation d'un prestataire.

[59] Ces caractéristiques indiquent entre autres qu'un emploi non convenable est un emploi d'un genre différent de celui exercé par un prestataire dans le cadre de son occupation ordinaire⁶⁵. L'article 6(4)c) de la Loi précise aussi que cet emploi d'un genre différent, ou non convenable, comporte des conditions moins favorables ou un salaire inférieur à celui qu'un prestataire pouvait raisonnablement s'attendre d'obtenir, en tenant compte des conditions et du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait continué d'occuper son emploi précédent. L'article 6(5) de la Loi élargit le type d'emplois pouvant être convenables puisqu'après un délai raisonnable, les dispositions prévues à l'article 6(4)c) de la Loi cessent de s'appliquer.

[60] En me basant sur les caractéristiques énoncées dans la Loi pour décrire ce qu'est un emploi non convenable⁶⁶, je suis d'avis qu'un emploi convenable représente

⁶⁰ Ces critères sont les suivants : 1) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail 2) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses 3) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

⁶¹ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁶² Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁶³ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁶⁴ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁶⁵ Voir l'article 6(4)c) de la Loi.

⁶⁶ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

entre autres, un emploi du même genre (ex. : nature de l'emploi, rémunération et conditions d'emploi) que celui exercé par un prestataire dans le cadre de son occupation ordinaire ou habituelle⁶⁷.

[61] Dans ce contexte, j'estime que le fait que l'appelante occupe un emploi à temps partiel trois jours par semaine depuis son retour sur le marché du travail en novembre 2020 représente le genre d'emploi qu'elle exerce dans le cadre de son occupation ordinaire puisqu'il s'agit de son emploi habituel.

[62] La Cour nous informe aussi que la notion d'emploi convenable est en partie définie par rapport à la situation personnelle du prestataire⁶⁸.

[63] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante, je tiens ainsi compte des caractéristiques propres à son cas, selon lesquelles l'emploi qu'elle occupe est à temps partiel depuis plus de deux ans.

[64] Je considère que malgré le fait que l'appelante occupe un emploi à temps partiel, elle démontre qu'elle était disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine à compter du 4 avril 2022.

[65] J'estime également que depuis que l'appelante a cessé de travailler en décembre 2022, elle démontre avoir continué d'être disponible à travailler et à la recherche d'un emploi en demeurant en contact avec son employeur, le CIUSSS de la Capitale- Nationale.

[66] Je suis d'avis qu'en fournissant sa disponibilité à travailler au CIUSSS de la Capitale-Nationale, elle a la possibilité de travailler dans plusieurs établissements hospitaliers relevant de cet employeur.

[67] Je ne retiens pas les arguments de la Commission selon lesquels l'appelante ne démontre pas sa disponibilité à travailler parce qu'elle occupe un emploi à temps partiel

⁶⁷ Les articles 6(4)b) et 6(4)c) de la version anglaise de la Loi réfèrent à l'expression « *claimant's usual occupation* », ce qui pourrait aussi se traduire par « occupation habituelle d'un prestataire ».

⁶⁸ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Whiffen*, A-1472-92.

et qu'elle ne cherche pas à travailler à temps plein ou davantage d'heures, soit auprès de son employeur ou auprès d'autres employeurs⁶⁹.

[68] Je ne retiens pas non plus l'argument de la Commission voulant qu'un prestataire soit obligé d'accepter, dès le début de sa période de prestations, toutes les heures de travail qui lui sont offertes, y compris celles d'un travail à temps plein⁷⁰.

[69] Je souligne que la Loi n'exige pas spécifiquement qu'un prestataire soit disponible pour un travail à temps plein pour démontrer sa disponibilité à travailler.

[70] La Cour nous informe que la disponibilité d'une personne s'apprécie par jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable⁷¹.

[71] Je souligne que la Loi prévoit également que lorsqu'un prestataire est inadmissible pour certains jours ouvrables dans une semaine, le taux hebdomadaire de prestations est réduit proportionnellement⁷².

[72] Je considère que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler, trois jours ouvrables par semaine, pour occuper un emploi convenable à compter du 4 avril 2022. À compter de cette date, elle s'est acquittée de sa responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi.

⁶⁹ Voir les pièces GD4-3 et GD4-4.

⁷⁰ Voir les pièces GD4-4 et GD4-5.

⁷¹ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Cloutier*, 2005 CAF 73, *Boland*, 2004 CAF 251.

⁷² Voir l'article 20 de la Loi.

Question no 3 : Est-ce que l'appelante a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail?

[73] J'estime que l'appelante n'a pas établi des « conditions personnelles » qui ont pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail pour occuper un emploi convenable à compter du 4 avril 2022.

[74] Je considère que lorsque l'appelante est revenue sur le marché du travail en novembre 2020, elle a établi des conditions personnelles.

[75] Elle déclare avoir fait le choix personnel de travailler à temps partiel suivant son retour sur le marché du travail⁷³.

[76] Elle indique aussi que depuis le 4 avril 2022, elle est disponible et capable de travailler selon les mêmes conditions qu'avant de cesser de travailler pour des raisons médicales⁷⁴.

[77] J'estime toutefois que les conditions établies par l'appelante n'ont pas eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail.

[78] Je ne retiens pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante réduit ses chances de travailler et se maintient volontairement en situation de chômage en raison de ses restrictions, étant donné qu'elle limite le nombre de jours pour lesquels elle est disposée à travailler et qu'elle n'accepte pas les heures de travail à temps plein⁷⁵.

[79] J'estime que l'emploi à temps partiel occupé par l'appelante depuis novembre 2020, à la suite de son retour sur le marché du travail, représente son emploi habituel et qu'il s'agit d'un emploi convenable dans son cas

⁷³ Voir les pièces GD3-23, GD3-25 et GD3-26.

⁷⁴ Voir les pièces GD3-14 à GD3-16.

⁷⁵ Voir la pièce GD4-4.

[80] De plus, je précise que la Loi n'exige pas d'un prestataire qu'il travaille à temps plein pour démontrer sa disponibilité à travailler.

[81] Je considère également que le fait que l'appelante demeure en contact avec son employeur depuis qu'elle a cessé de travailler en décembre 2022 en continuant de lui fournir ses disponibilités à travailler, démontre également qu'elle est toujours prête et disposée à le faire, comme elle le fait depuis qu'elle est revenue sur le marché du travail.

[82] Je considère qu'à compter du 4 avril 2022, l'appelante n'a pas imposé des conditions personnelles ayant eu pour effet de limiter de manière excessive ses chances de réintégrer le marché du travail pour occuper un emploi convenable.

Conclusion

[83] Je conclus que l'appelante démontre que si elle n'avait pas été malade, elle aurait été disponible à travailler trois jours ouvrables par semaine à compter du 10 janvier 2022.

[84] Son admissibilité au bénéfice des prestations de maladie (prestations spéciales) doit donc être établie à raison de trois jours ouvrables par semaine, à compter de cette date, et ce, jusqu'à la fin de la période au cours de laquelle elle a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales, soit jusqu'au 3 avril 2022.

[85] Je conclus que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler au sens de la Loi à compter du 4 avril 2022, à raison de trois jours ouvrables par semaine.

[86] Elle est donc admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi trois jours ouvrables par semaine à compter de cette date.

[87] Par conséquent, l'appel est accueilli en partie sur les deux questions en litige portées à l'attention du Tribunal.

Normand Morin

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi