



[TRADUCTION]

Citation : *TB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1816

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

Décision

Partie appelante : T. B.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (555959) rendue le 24 novembre 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Jean Yves Bastien

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 31 mars 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 7 juin 2023

Numéro de dossier : GE-22-4278

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas tout à fait d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas quitté son emploi volontairement.

[3] Cependant, elle n'a pas démontré qu'elle était disponible pour occuper un emploi convenable pendant ses études. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] L'appelante était étudiante à temps plein dans le cadre d'un programme de deux ans à X.

[5] Après une année d'études, durant laquelle elle avait un horaire de travail à 0,8 équivalent temps plein, l'appelante a choisi de se concentrer sur ses études. Dès le 9 septembre 2022, elle a donc réduit sa disponibilité à 0,2 équivalent temps plein et elle a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[6] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a regardé pourquoi l'appelante avait réduit ses heures de travail. Elle a décidé que l'appelante avait volontairement quitté son emploi sans justification. Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser de prestations¹.

[7] La Commission a aussi déclaré qu'elle ne pouvait pas verser de prestations à l'appelante parce qu'elle [traduction] « suiv[ait] une formation de sa propre initiative » et n'avait « pas prouvé [sa] disponibilité pour le travail ».

[8] L'appelante a dit qu'elle n'avait pas quitté son emploi volontairement. Elle est demeurée au service de la même employeuse. Elle a juste réduit ses heures de travail.

¹ Voir la lettre de la Commission, datée du 31 octobre 2022, à la page GD3-23 du dossier d'appel.

[9] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que, du 9 septembre 2022 au 23 juin 2023, l'appelante n'était pas admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'elle n'était pas disponible pour occuper un emploi convenable. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent être disponibles pour exercer un emploi convenable. La disponibilité est une exigence continue. Il leur faut donc chercher un emploi.

[10] L'appelante a demandé à la Commission de réviser sa décision, ce que cette dernière a fait. Dans la décision de révision qu'elle a rendue le 24 novembre 2022, la Commission n'a pas abordé la question du départ volontaire de l'appelante. Elle a simplement maintenu sa décision sur sa disponibilité pour le travail. J'aborde ce sujet plus loin.

[11] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour occuper un emploi convenable. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'elle était disponible pour faire un travail convenable.

[12] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle allait à l'école et travaillait selon un horaire de 0,8 équivalent temps plein depuis un an. Après une année d'études, elle a décidé de réduire ses heures à 0,2 équivalent temps plein pour pouvoir terminer la dernière année de son programme d'études. Elle dit qu'elle était toujours disponible après l'école et la fin de semaine et qu'elle faisait souvent des quarts de travail en plus.

Questions en litige

[13] L'appelante a-t-elle quitté son emploi volontairement?

[14] Était-elle disponible pour occuper un emploi convenable pendant ses études?

Analyse

Les parties ne s'entendent pas sur la question du départ volontaire

[15] La Commission affirme que l'appelante a quitté son emploi volontairement. L'appelante n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle n'a jamais quitté son emploi. Elle a continué de travailler pour son employeuse des neuf dernières années. Elle a seulement réduit ses heures de travail.

[16] L'appelante convient que, le 22 septembre 2022, elle a réduit ses heures pour suivre le programme de soins infirmiers auxiliaires de X. Je ne vois aucune preuve du contraire.

[17] L'appelante avait un emploi régulier à 0,8 équivalent temps plein (considéré comme un emploi à temps partiel par son employeuse, Santé Nouvelle-Écosse) comme préposée dans l'équipe de soins. Elle travaillait à cet endroit depuis 2013. En septembre 2021, elle a entrepris des études en soins infirmiers auxiliaires dans le cadre d'un programme de deux ans à X.

[18] Durant la première année du programme, l'appelante a pu aller à l'école et continuer à faire les mêmes heures de travail qu'avant. En septembre 2022, elle s'est rendu compte qu'elle ne pouvait plus continuer à faire le même travail pendant ses études. Elle a choisi de privilégier ses études par rapport à son travail. En collaboration avec son employeuse, elle a réduit ses heures et est devenue une employée occasionnelle (0,2 équivalent temps plein). Une lettre de son employeuse confirme ces informations².

[19] Même si l'appelante faisait toujours le même travail, elle le faisait à titre d'employée occasionnelle et selon un horaire réduit. C'est la raison pour laquelle elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission a décidé de traiter son dossier comme si elle avait volontairement quitté son emploi sans justification. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

² Voir la page GD2-9 du dossier d'appel.

[20] L'appelante a demandé à la Commission de réviser sa décision initiale. Dans la décision de révision, la Commission est restée muette au sujet du départ volontaire. Elle a seulement abordé la question de la disponibilité.

[21] Comme la Commission n'aborde pas la question du départ volontaire, que ce soit dans ses décisions de révision ou dans les observations qu'elle a présentées au Tribunal, je vais le faire.

[22] Je ne suis pas du même avis que la Commission. L'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit les notions d'emploi et de départ volontaire³. L'appelante a réduit ses heures de travail, mais elle n'a jamais rompu la relation d'emploi avec son employeuse. Elle a continué de recevoir un chèque de paie de la même employeuse.

[23] Par conséquent, je conclus que l'appelante n'a pas quitté son emploi volontairement. Comme j'ai conclu que l'appelante n'a pas quitté son emploi, il n'est pas nécessaire que je décide si son départ était fondé ou justifié. La première partie du critère n'est pas remplie. L'appelante n'est donc pas exclue du bénéfice des prestations pour avoir volontairement quitté son emploi sans justification.

Disponibilité

[24] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail. La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible au titre des deux articles. Il faut donc que l'appelante remplisse les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[25] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui demande des prestations doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁴. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* donne les critères qui aident à expliquer ce qu'on entend par « démarches habituelles et raisonnables⁵ ». Je vais examiner ces critères plus bas.

³ Voir les articles 29(b) et (b.1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Selon l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ À l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[26] Deuxièmement, la *Loi* prévoit aussi que la personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁶. La jurisprudence énonce trois éléments qu'il faut prouver pour démontrer qu'on est « disponible » en ce sens⁷. Je vais les examiner plus loin.

[27] La Commission a décidé que l'appelante n'était pas admissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler aux termes des deux articles de loi.

[28] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁸. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, on peut supposer que les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve montre qu'elles fréquentent l'école à temps plein.

[29] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour occuper un emploi convenable. Ensuite, je vais regarder si elle était disponible en fonction des deux articles de loi qui portent sur la disponibilité.

Présomption que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[30] La présomption selon laquelle les personnes aux études ne sont pas disponibles pour travailler à temps plein s'applique uniquement à celles qui étudient à temps plein.

– L'appelante ne conteste pas le fait qu'elle est étudiante à temps plein

[31] L'appelante convient qu'elle étudiait à temps plein. Je ne vois aucune preuve du contraire. J'admets donc que l'appelante fréquentait l'école à temps plein.

[32] Par conséquent, la présomption s'applique à l'appelante.

⁶ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

⁷ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

– **L'appelante est une étudiante à temps plein**

[33] L'appelante étudiait à temps plein. Cependant, il est possible de réfuter la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler (c'est-à-dire qu'on peut démontrer que la présomption ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[34] L'appelante peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études⁹. Elle peut aussi démontrer qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas¹⁰.

[35] L'appelante explique qu'elle avait l'habitude de travailler presque à temps plein pendant ses études. Mais cela ne marchait pas. L'appelante a démontré par mégarde que la présomption de non-disponibilité (pour un emploi à temps plein) s'applique dans son cas. Après avoir tenté pendant toute une année de trouver un équilibre entre ses études et son horaire de travail régulier, elle s'est sentie obligée de réduire son horaire à 0,2 équivalent temps plein et elle est devenue une employée occasionnelle. L'appelante a décidé de privilégier ses études par rapport à son travail.

[36] Elle n'a pas soutenu que des circonstances exceptionnelles s'appliquaient à sa situation.

[37] Selon la Commission, l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité pendant qu'elle suivait une formation à temps plein parce qu'elle a pris la décision de quitter son emploi à temps plein pour occuper un poste occasionnel. L'appelante voulait se concentrer sur ses études et a fait savoir qu'elle n'était plus disponible pour travailler à temps plein¹¹.

[38] L'appelante a ajouté qu'elle n'abandonnerait pas ses études pour travailler à temps plein.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹¹ Voir la page GD4-4 du dossier d'appel.

– **La présomption n'est pas réfutée**

[39] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore dit comment conjuguer la présomption et les articles de loi visant la disponibilité. Comme cet élément n'est pas clair, je vais maintenant me prononcer sur les articles de loi qui traitent de la disponibilité, même si j'ai déjà conclu que l'appelante est présumée non disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[40] Le premier article de loi que je vais examiner dit que les prestataires doivent prouver que leurs démarches pour trouver un emploi sont habituelles et raisonnables¹².

[41] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelante sont habituelles et raisonnables¹³. Je dois vérifier si ses démarches sont soutenues et si elles visent l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, il faut que l'appelante ait continué à chercher un emploi convenable.

[42] Je dois aussi évaluer les démarches que l'appelante a faites pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples¹⁴ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitæ ou une lettre de présentation;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi ou à des banques d'emplois en ligne.

[43] Selon la Commission, l'appelante n'en faisait pas assez pour essayer de trouver un emploi. Voici ce que la Commission avance :

- L'appelante a dit qu'elle était disponible pour travailler chez son employeuse après ses cours, le vendredi et la fin de semaine. Elle a clairement indiqué

¹² Selon l'article 50(8) de la *Loi*.

¹³ À l'article 9.001 du *Règlement*.

¹⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

qu'elle n'était plus disponible pour travailler à temps plein et le fait qu'elle ait quitté son emploi à temps plein appuie cette affirmation.

- Lorsqu'on lui a posé des questions sur ses recherches d'emploi, elle a dit qu'elle serait prête à accepter un autre poste occasionnel dans le milieu de la santé si un tel poste était disponible.

[44] L'appelante n'est pas d'accord. Elle a déclaré qu'elle cherchait toujours des quarts de travail supplémentaires. Elle a dit qu'elle pouvait travailler le soir et faire de 12 à 15 heures la fin de semaine.

[45] Je juge que l'appelante n'était pas disponible pour occuper un emploi convenable pendant qu'elle allait à l'école. Elle a décidé de réduire son horaire de travail et d'accumuler des heures comme employée occasionnelle.

[46] Je conclus que l'appelante n'a pas prouvé que ses démarches pour trouver un emploi convenable étaient habituelles ou raisonnables. L'appelante cherchait à ajouter des quarts de travail à son horaire d'employée occasionnelle, mais elle ne faisait aucune démarche soutenue pour obtenir un emploi convenable. Elle n'a fait aucune des activités de recherche d'emploi données en exemple à l'article 9.001 du *Règlement*.

Capable de travailler et disponible pour travailler

[47] Je dois aussi voir si l'appelante était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁵. La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour trancher cette question. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes¹⁶ :

- a) Elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.
- b) Elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

¹⁵ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹⁶ Ces trois éléments figurent dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire beaucoup trop) ses chances de retourner travailler.

[48] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois regarder l'attitude et la conduite de l'appelante¹⁷.

– **Désir de retourner au travail**

[49] L'appelante n'a pas démontré qu'elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.

[50] L'appelante l'a dit à maintes reprises, y compris durant son témoignage : elle ne reviendrait pas au nombre d'heures de travail qu'elle faisait avant, pas pendant ses études, et l'école était sa priorité.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[51] L'appelante n'a fait aucun effort pour trouver un emploi convenable pendant ses études. Elle a plutôt choisi de poursuivre ses études et de continuer à travailler sur une base occasionnelle, en acceptant les quarts de travail qui se libéraient.

[52] Ainsi, les efforts de l'appelante n'étaient pas suffisants pour répondre aux exigences du deuxième élément.

– **Limitation induite des chances de retourner au travail**

[53] Selon la Commission, l'appelante a établi des conditions personnelles qui ont peut-être limité indûment ses chances de reprendre un emploi convenable.

[54] L'appelante affirme que ce n'est pas vrai parce qu'elle faisait toujours le même travail pour la même employeuse.

[55] Mais elle a aussi dit que l'école était sa priorité et qu'elle ne pouvait pas travailler pendant la journée, alors qu'elle allait à l'école.

¹⁷ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence : la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[56] La Commission explique que, pour avoir droit aux prestations régulières, il faut démontrer qu'on cherche activement un emploi, sans se mettre aucune barrière. Dans la présente affaire, l'appelante voulait poursuivre ses études. Elle cherchait seulement des quarts de travail occasionnels en dehors de son horaire de cours.

[57] Je juge qu'en affirmant qu'elle ne pouvait pas travailler pendant ses heures de cours, l'appelante a établi une condition personnelle qui limitait indûment ses chances d'obtenir un emploi convenable.

– **Somme toute, l'appelante est-elle capable de travailler et disponible pour travailler?**

[58] À la lumière des conclusions que j'ai tirées sur les trois éléments, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable d'occuper un emploi convenable et disponible pour un tel emploi, mais incapable d'en trouver un.

Conclusion

[59] Comme je l'ai mentionné plus haut, je conclus que l'appelante n'a pas quitté son emploi de façon volontaire.

[60] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour occuper un emploi convenable au sens de la loi. Voilà pourquoi je conclus qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[61] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Jean Yves Bastien

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