



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *P. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 63

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-3969/GE-15-3971

ENTRE :

**P. L.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division Générale - Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : Le 5 avril 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 6 mai 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

M<sup>me</sup> P. L., prestataire, a assisté à l'audience par téléconférence.

### INTRODUCTION

[1] L'appelante a établi une demande de prestations d'assurance-emploi à compter du 20 juillet 2014. Le 18 août 2015, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a avisé la prestataire qu'elle ne pouvait lui verser de prestations d'assurance-emploi du 21 juillet 2014 au 2 septembre 2014, car la prestataire était en vacances et donc pas disponible pour travailler. De plus, la Commission ne pouvait verser de prestations d'assurance-emploi du 21 juillet 2014 au 2 septembre 2014 parce que la prestataire a cessé de travailler de son plein gré en prenant un congé de son emploi chez Solutions Andala (« Andala ») le 2 juillet 2014 sans justification (GE-15-3969/GD3-22). Le 17 novembre 2015, la Commission a informé la prestataire qu'à la suite de sa demande de réexamen, la décision au sujet de sa disponibilité à travailler a été maintenue. En outre, la Commission a informé la prestataire que la décision concernant la période de congé sans justification a également été maintenue (GE-15-3969/GD3-29).

[2] L'appelante a également établi une demande de prestations d'assurance-emploi à compter du 19 juillet 2015. Le 18 août 2015, la Commission a informé la prestataire qu'elle ne pouvait lui verser de prestations d'assurance-emploi du 24 juillet 2015 au 7 septembre 2015 parce que la prestataire était en vacances et donc non disponible pour travailler. De plus, la Commission ne pouvait lui verser ses prestations d'assurance-emploi du 24 juillet 2015 au 7 septembre 2015 parce que la prestataire a cessé de travailler pour prendre volontairement un congé de son emploi chez Solutions Andala le 24 juillet 2014 sans justification (GE-15-3971/GD3-22). Le 17 novembre 2015, la Commission a informé la prestataire qu'à la suite de sa demande de réexamen, la décision au sujet de sa disponibilité à travailler a été modifiée. La date du début de l'inadmissibilité a été changée du 24 juillet 2015 au 25 juillet 2015, soit la date du début du congé sans solde. En outre, la Commission a informé la prestataire que la décision sur la période de congé non justifié a été modifiée. La date du début de l'inadmissibilité est passée du 24 juillet 2015 au 25 juillet 2015, à savoir la date du début du congé sans solde (GE-15-3971/GD3-26).

[3] Le 2 décembre 2015, la prestataire a interjeté appel des décisions devant le *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le Tribunal).

[4] Le 30 mars 2016, le Tribunal a joint les appels, car ils soulèvent des questions de droit et de fait communes concernant la disponibilité à travailler et les périodes de congé sans justification. Le Tribunal croyait également que la jonction des appels ne causerait pas d'injustice aux parties.

[5] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité des questions faisant l'objet de l'appel.
- b) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[6] La prestataire interjette appel de l'inadmissibilité imposée en vertu de l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi) pour avoir pris volontairement un congé sans justification de son emploi relativement aux demandes de prestations d'assurance-emploi ayant été établies le 20 juillet 2014 et le 19 juillet 2015.

[7] La prestataire interjette également appel d'une inadmissibilité imposée en vertu des articles 18 et 50 de la Loi et de l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement) parce qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité à travailler pour les demandes de prestations d'assurance-emploi ayant été établies le 20 juillet 2014 et le 19 juillet 2015.

## **DROIT APPLICABLE**

### **Disponibilité**

[8] L'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi) prévoit :

(1) Le 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 :

a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable;

b) soit incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler;

c) soit en train d'exercer les fonctions de juré.

(2) Le prestataire à qui des prestations doivent être payées en vertu de l'un des articles 23 à 23.2 n'est pas inadmissible au titre de l'alinéa (1)b) parce qu'il ne peut prouver qu'il aurait été disponible pour travailler n'eût été la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine.

[9] Le paragraphe 50(8) de la Loi prévoit :

Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[10] L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement) indique :

Pour l'application du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer si les démarches que fait un prestataire pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables sont les suivants :

a) les démarches du prestataire sont soutenues;

b) elles consistent en :

(i) l'évaluation des possibilités d'emploi,

(ii) la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation,

(iii) l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement,

(iv) la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi,

- (v) le réseautage,
- (vi) la communication avec des employeurs éventuels,
- (vii) la présentation de demandes d'emploi,
- (viii) la participation à des entrevues,
- (ix) la participation à des évaluations des compétences;

c) elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable.

[11] L'article 9.002 du Règlement prévoit :

Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants :

- a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail;
- b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses;
- c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire;
- d) le temps nécessaire pour se rendre quotidiennement au lieu de travail ou en revenir est d'au plus une heure ou, si davantage, il ne dépasse pas celui que le prestataire consacrait à se rendre quotidiennement à son lieu de travail ou à en revenir pendant la période de référence ou il n'est pas inhabituel compte tenu du lieu où le prestataire réside, le temps de déplacement étant estimé par rapport aux moyens de déplacement couramment utilisés dans ce lieu;
- e) l'emploi est d'un type visé à l'article 9.003;

*f)* la rémunération offerte correspond au barème établi à l'article 9.004, et le prestataire ne se trouvera pas, du fait qu'il accepte l'emploi, dans une situation financière moins avantageuse :

(i) soit que celle dans laquelle il se trouve pendant qu'il reçoit des prestations,

(ii) soit, si elle était moins avantageuse, que celle dans laquelle il se trouvait pendant sa période de référence.

[12] L'article 9.003 du Règlement indique ce qui suit :

(1) Le type d'emploi s'entend :

*a)* à l'égard du prestataire qui a reçu moins de trente-six semaines de prestations régulières au cours des deux cent soixante semaines précédant le début de sa période de prestations et qui, selon ses déclarations de revenus qui ont fait l'objet d'un avis de cotisation de l'Agence du revenu du Canada, a versé au moins 30 % de la cotisation ouvrière maximale pour un an pendant sept des dix années précédant le début de sa période de prestations ou, si sa déclaration de revenus pour l'année précédant le début de cette période n'a pas encore été soumise à l'Agence ou fait l'objet d'un avis de cotisation par celle-ci, pendant sept des dix années précédant cette année-là :

(i) au cours des dix-huit premières semaines de la période de prestations, de la même occupation,

(ii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, d'une occupation semblable;

*b)* à l'égard du prestataire qui a reçu plus de soixante semaines de prestations régulières pendant au moins trois périodes de prestations au cours des deux cent soixante semaines précédant le début de sa période de prestations :

(i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, d'une occupation semblable,

(ii) à compter de la septième semaine de cette période, de toute occupation pour laquelle il possède les compétences nécessaires;

*c)* à l'égard du prestataire auquel ni l'alinéa *a)* ni l'alinéa *b)* ne s'appliquent :

(i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, de la même occupation,

(ii) à compter de la septième semaine et jusqu'à la dix-huitième semaine de cette période, d'une occupation semblable,

(iii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, de toute occupation pour laquelle il possède les compétences nécessaires.

(2) Pour l'application du présent article :

*a)* la même occupation s'entend de toute occupation qu'exerçait le prestataire pendant sa période de référence;

*b)* l'occupation semblable s'entend de toute occupation pour laquelle il possède les compétences nécessaires et qui comporte des fonctions comparables à celles qu'il assumait pendant sa période de référence;

*c)* l'occupation pour laquelle le prestataire possède les compétences nécessaires comprend celle pour laquelle il peut les acquérir au moyen d'une formation en cours d'emploi.

(3) Dans le calcul des semaines visées au paragraphe (1) et à l'article 9.004, sont seuls pris en compte le délai de carence, toute semaine pour laquelle des prestations régulières sont versées au prestataire et toute semaine d'exclusion visée au paragraphe 28(1) de la Loi.

[13] L'article 9.004 du Règlement indique :

La rémunération offerte — évaluée par référence à la rémunération provenant de l'emploi que le prestataire a occupé durant le plus grand nombre d'heures pendant sa période de référence — s'entend :

a) à l'égard du prestataire auquel l'alinéa 9.003(1)a) s'applique :

(i) au cours des dix-huit premières semaines de la période de prestations, de la rémunération représentant 90 % ou plus de la rémunération de référence,

(ii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, de la rémunération représentant 80 % ou plus de la rémunération de référence;

b) à l'égard du prestataire auquel l'alinéa 9.003(1)b) s'applique :

(i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, de la rémunération représentant 80 % ou plus de la rémunération de référence,

(ii) à compter de la septième semaine de cette période, de la rémunération représentant 70 % ou plus de la rémunération de référence;

c) à l'égard du prestataire auquel l'alinéa 9.003(1)c) s'applique :

(i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, de la rémunération représentant 90 % ou plus de la rémunération de référence,

(ii) à compter de la septième semaine et jusqu'à la dix-huitième semaine de cette période, de la rémunération représentant 80 % ou plus de la rémunération de référence,

(iii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, de la rémunération représentant 70 % ou plus de la rémunération de référence.

### **Période de congé**

[14] Voici le libellé de l'alinéa 29c) de la Loi : Pour l'application des articles 30 à 33 :

(c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

- (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,
- (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne,
- (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,
- (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,
- (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,
- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

[15] Le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit ce qui suit :

Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

b) qu'il soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[16] Les paragraphes 32(1) et 32(2) de la Loi prévoient ce qui suit :

Le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si, avant ou après le début de cette période :

a) d'une part, cette période a été autorisée par l'employeur;

b) d'autre part, l'employeur et lui ont convenu d'une date de reprise d'emploi.

(2) Cette inadmissibilité dure, selon le cas, jusqu'à :

a) la reprise de son emploi;

b) la perte de son emploi ou son départ volontaire;

c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de la période de congé, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.

## **PREUVE**

*À moins d'indication à l'effet contraire, le dossier GE-15-3969 a été utilisé à titre de référence.*

[17] La preuve au dossier indique ce qui suit :

a) Le 10 août 2015, l'employeur, Solutions Andala, indique qu'un congé non payé a été accordé à la prestataire et qu'elle sera de retour après la fête du Travail. La situation est la même que lors des années précédentes (GD3-18).

b) Le 11 août 2015, la prestataire indique qu'elle travaille 18 heures par semaine chez Solutions Andala au cours de l'année tout en occupant son emploi à l'école, auquel elle

consacre de 20 à 25 heures par semaine. Une fois l'école terminée, elle prend des vacances de chez Solutions Andala et demeure sur appel pour les cas d'urgence. Elle demande à son employeur de ne pas travailler pendant l'été parce qu'elle a besoin de repos. Il est très fatigant pour elle d'occuper les deux postes au cours de l'année. Elle ne cherche pas de travail cette année parce que lors des années précédentes, lorsqu'elle donnait son nom à des employeurs, ils lui disaient qu'elle leur faisait perdre leur temps parce qu'elle retournait travailler à l'école en septembre et chez Solutions Andala. La dame qui travaille au bureau de Service Canada à X lui a dit de fournir un relevé d'emploi sur lequel la raison K serait cochée. C'est donc ce qu'elle a demandé à son employeur de produire. Elle a écrit dans la demande de prestations qu'elle a manqué de travail parce que l'année dernière, c'est la femme du bureau de Service Canada qui lui a dit de faire cela. Elle soutient que ce n'est pas sa faute, qu'elle a été mal informée. Elle ne devrait pas être pénalisée pour ce motif. Son patron ne manque pas de travail pendant l'été. Elle pourrait continuer à faire ses 18 heures par semaine. Il doit embaucher des étudiants au cours de l'été. Si elle disait à son patron qu'elle souhaite travailler, il lui donnerait les 18 heures par semaine. Elle ne travaille pas plus de 18 heures par semaine (GD3-19).

- c) Le 12 août 2015, l'employeur, Solutions Andala, indique que la prestataire a demandé un congé du 2 juillet 2014 au 2 septembre 2014 et du 25 juillet 2015 au
- d) 7 septembre 2015. Il ne demande pas pour quelle raison, mais sait qu'elle est extrêmement fatiguée en raison de ses 2 emplois. Elle a besoin de repos. Elle travaille généralement 3,75 heures par jour x 5 jours par semaine = 18,75 heures par semaine. Lorsqu'elle prend des congés, ses employés étudiants obtiennent plus de travail (GD3-21).

[18] La preuve fournie par le témoignage de la prestataire à l'audience révèle ce qui suit :

- a) Elle ignorait qu'elle n'avait pas le droit de demander des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle prenait un congé estival de son deuxième emploi.

- b) Elle a deux employeurs. Elle travaille dans une école, ce qui fait qu'elle est en congé l'été. Elle a donc automatiquement le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi.
- c) Il y a trois étés, elle s'est rendue à l'assurance-emploi pour remplir un formulaire et obtenir de l'aide, car elle s'y retrouvait difficilement du fait de ses deux emplois. Elle indique qu'elle a précisé à l'agent qu'elle prenait un congé de son deuxième emploi. Elle a été informée de remplir le formulaire d'une certaine façon et de demander un relevé d'emploi à son deuxième employeur. Elle est retournée pour savoir ce que l'employeur devrait écrire sur le relevé d'emploi et a été informée qu'il devrait indiquer « k – à la demande de l'employée ».
- d) C'est ce qu'elle fait depuis environ 3 ans, mais tout à coup la Commission la contacte pour lui demander pourquoi elle a demandé des prestations d'assurance-emploi si elle est en congé. Elle a dit à l'agent qu'elle ne les recevait pas de son employeur duquel elle est en congé, mais plutôt de l'école.
- e) Et soudainement, elle reçoit un état de compte sans comprendre pourquoi. Elle est ensuite contactée par la Commission et l'agent lui explique que comme elle a demandé un congé chez Andala, elle n'est pas non plus admissible à des prestations d'assurance-emploi de l'école. Elle indique que personne n'a jamais mentionné cela même si elle s'est rendue au bureau. Elle n'aurait jamais demandé de prestations d'assurance-emploi si elle l'avait su. Elle ignorait qu'elle faisait quelque chose de mal et elle n'agit pas ainsi pour faire plaisir, car les renseignements qui lui ont été donnés étaient inexacts.
- f) Elle a pris un congé au cours des trois derniers étés à sa demande. Elle a trois semaines de vacances qu'elle a mentionnées dans ses déclarations et elle n'est pas disponible au cours de ces trois semaines. Par ailleurs, elle demeure disponible pour travailler si son employeur (Andala) l'appelle. L'agent lui a donc dit d'indiquer dans sa déclaration qu'elle est disponible, car elle peut aller travailler si elle est appelée.
- g) Elle prend généralement ses vacances au cours de la période de trois semaines qui débute en juillet.

- h) Elle pourrait continuer à travailler chez son employeur (Andala) au cours de l'été. Elle indique que la première année, elle cherchait un autre emploi. La deuxième année, elle était considérée comme en épuisement professionnel même si elle n'était pas allée chercher de billet d'un médecin, et ce parce que si elle était allée chercher le billet du médecin, l'assurance-emploi devrait la payer, ce qui fait qu'elle a jugé bon de garder les choses telles quelles. Elle a donc moins cherché un emploi, car elle souhaitait trouver un emploi moins physique parce qu'elle était déprimée.
- i) Elle n'a pas consulté de médecin ni n'a tenté d'obtenir un certificat pour cette période.
- j) Elle retourne au travail après la fête du travail.
- k) Elle est en désaccord avec la décision parce qu'elle a été mal informée et trompée par la Commission, notamment parce qu'elle s'est rendue au bureau pour s'assurer que tout est correct, étant donné que la présence des deux employeurs génère de la confusion.
- l) Elle travaillait environ 18 heures par semaine chez Solutions Andala. Elle n'a pas été rappelée par son employeur l'été dernier, mais elle a été appelée à une ou deux reprises l'été précédent. Elle croyait cependant qu'elle ne demandait pas de prestations d'assurance-emploi de Solutions Andala. Elle pensait par conséquent qu'elle ne pouvait pas obtenir d'assurance-emploi de Solutions Andala, car elle a demandé le congé mais pensait qu'elle obtenait des prestations de l'école.

## **OBSERVATIONS**

[19] L'appelante a fait valoir ce qui suit :

- a) La prestataire ne croit pas qu'elle devrait être tenue responsable des erreurs commises par ses représentants.
- b) Elle indique qu'elle a 2 emplois et qu'elle est incertaine de la façon de procéder. Elle est toujours allée au bureau de l'assurance-emploi de X pour obtenir de l'aide de leurs représentants.

- c) Elle indique qu'elle a reçu de mauvaises indications sur la façon de présenter des déclarations et déclare que le 17 novembre 2015, quelqu'un de l'assurance-emploi l'a appelée pour l'informer non seulement qu'elle avait rempli ses déclarations d'assurance-emploi incorrectement, mais aussi qu'elle n'aurait jamais dû avoir le droit de demander ou de recevoir des prestations d'assurance-emploi, car elle n'était pas admissible.

[20] L'intimée a fait valoir ce qui suit :

### **Période de congé**

- a) Le paragraphe 32(1) de la Loi prévoit que le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi si cette période est autorisée par son employeur pour une période convenue par les deux parties. Le paragraphe 32(2) prévoit que l'inadmissibilité dure jusqu'à la reprise de l'emploi du prestataire, jusqu'à la perte de son emploi ou son départ volontaire, ou jusqu'au cumul chez un autre employeur, depuis le début de la période de congé, du nombre d'heures d'emploi assurable requis pour établir une nouvelle demande.
- b) En ce qui concerne la question de la justification, le critère qu'il faut appliquer, compte tenu de l'ensemble des circonstances, consiste à déterminer si, selon la prépondérance des probabilités, la prestataire avait une autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.
- c) En l'espèce, la prestataire a décidé de prendre congé pour se reposer. Elle n'a pas invoqué de problème de santé précis. La Commission comprend que la prestataire voulait prendre une pause du travail, mais le fait de prendre un tel congé pour se reposer est une décision personnelle qui n'établit pas de justification. Les prestations régulières d'assurance-emploi ne visent pas cette fin.
- d) La prestataire a fait valoir à plusieurs reprises le même argument, à savoir qu'elle ne devrait pas être tenue de rembourser le trop-payé parce qu'un agent du bureau de Service Canada l'a induite en erreur lors de sa demande initiale, ce qui l'a amenée à déclarer par erreur qu'elle avait cessé de travailler en raison d'une pénurie de travail. Il est impossible de prouver avec exactitude quels renseignements la Commission a fourni

à la prestataire. Néanmoins, même si la prestataire pouvait le prouver, ce seul fait ne modifierait pas la décision. Les erreurs commises par le personnel de la Commission ne confèrent certes pas à une personne le droit à des prestations que la loi ne lui accorderait pas (*Granger*, A-684-85; *Romero*, A-815-96).

- e) La prestataire souligne également qu'elle demande des prestations liées à l'autre emploi qu'elle occupait chez Soup Er Lunch. Cependant, aucun prestataire ne peut choisir que son dernier emploi ne soit pas pris en compte dans l'établissement d'une demande de prestations. En fait, tout prestataire doit déclarer l'ensemble des employeurs qu'il a eu au cours de la dernière année pour autoriser la Commission à vérifier tous les motifs de cessation d'emploi et à déterminer si des prestations peuvent être versées. Si le dernier motif de cessation d'emploi est litigieux, comme c'est le cas maintenant, le versement des prestations payables peut effectivement être mis en péril.
- f) La Commission a conclu que la prestataire n'a pas démontré de justification d'avoir volontairement pris un congé de son emploi parce qu'elle n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de prendre congé. Compte tenu de l'ensemble des preuves, une solution de rechange raisonnable à la prise d'un congé aurait été de consulter un médecin pour vérifier si son besoin de repos constituait un symptôme d'un état de santé qui pourrait nécessiter un congé de maladie.
- g) Par conséquent, la Commission soutient que la prestataire fait l'objet d'une inadmissibilité en vertu du paragraphe 32(1) de la Loi jusqu'à ce qu'elle réponde aux dispositions du paragraphe 32(2) de la Loi.

### **Disponibilité à travailler**

- h) Aux fins de prouver la disponibilité en vertu de l'alinéa 18(1)*a*) de la Loi, le paragraphe 50(8) de la Loi prévoit que la Commission peut exiger que la prestataire prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.
- i) L'article 9.001 du Règlement dresse la liste des critères précis servant à déterminer si les démarches que fait la prestataire pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables. Ces critères consistent à établir si les démarches de la prestataire sont : 1) soutenues, 2) axées sur l'obtention d'un emploi convenable et

3) cohérentes avec neuf activités qui peuvent être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable.

- j) La disponibilité est une question de faits, qui devrait habituellement être tranchée en fonction d'une évaluation de la preuve. Elle est établie par l'analyse de trois facteurs :
  1. le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert;
  2. la manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable;
  3. ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail.
- k) Dans le cas qui nous occupe, la Commission souligne que l'employeur, Solutions Andala inc., avait du travail à offrir à la prestataire, mais que c'est elle qui a choisi de ne pas travailler. En demandant un congé de travail de chez cet employeur, la prestataire a manifestement démontré qu'elle n'est pas disponible immédiatement pour travailler.
- l) La prestataire fait valoir qu'au cours des années passées, elle a communiqué son nom à des employeurs éventuels pendant l'été. Cependant, elle leur a également dit qu'elle retournerait chez ses employeurs réguliers en septembre. Ils lui ont répondu qu'elle leur faisait perdre leur temps. La prestataire n'a pas fourni d'autres renseignements sur les noms des employeurs, les dates de ses recherches d'emplois, ou encore les emplois pour lesquels elle a posé sa candidature pendant l'été. De plus, si sa véritable intention était de travailler l'été, elle n'aurait pas dû demander un congé de chez Solutions Andala Inc ou elle aurait dû à tout le moins tenter de réintégrer son poste. Ces éléments font donc en sorte que les affirmations de la prestataire ne sont pas dignes de foi. La Commission rappelle que tous les prestataires qui demandent des prestations régulières doivent être aptes à travailler et disponibles pour le faire et incapables d'obtenir un emploi convenable.
- m) De plus, la prestataire a expliqué très clairement que lors de sa période de chômage de 2015, elle ne cherchait pas de travail parce qu'au cours des années passées, lorsqu'elle a donné son nom à des employeurs éventuels, ils lui ont répondu qu'elle leur faisait perdre leur temps parce qu'elle prévoyait retourner chez les mêmes employeurs en septembre. Pendant leur période de mise à pied, les travailleurs saisonniers, dont ceux qui travaillent dans le domaine de l'éducation, doivent envisager d'autres possibilités d'emploi convenables et des employeurs différents. Compte tenu de la situation dans

laquelle elle se place, la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était apte à travailler, disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable comme l'exige l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (GE-15-3971).

## **ANALYSE**

[21] La prestataire indique qu'elle a été mal informée et trompée par la Commission même si elle avait demandé des renseignements et s'était rendue au bureau pour présenter sa demande de prestations d'assurance-emploi et avait informé la Commission de sa situation.

[22] La prestataire a confirmé qu'elle a pris un congé de son employeur lors des étés 2014 et 2015. Elle indique qu'en 2014, elle était épuisée, mais n'a pas demandé de certificat médical. Elle croyait qu'elle pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi du fait de son emploi à l'école (Soup Er Lunch) bien qu'elle savait qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations de son emploi chez Solutions Andala parce qu'elle demandait un congé. Elle croyait que les prestations d'assurance-emploi reçues reposaient uniquement sur son emploi à l'école.

### **Période de congé**

[23] Voici le libellé de l'alinéa 29c) de la Loi :

Pour l'application des articles 30 à 33,

(c)le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas : [...]

[24] Les paragraphes 32(1) et 32(2) de la Loi prévoient :

Le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si, avant ou après le début de cette période :

a) d'une part, cette période a été autorisée par l'employeur;

b) d'autre part, l'employeur et lui ont convenu d'une date de reprise d'emploi.

[25] Pour que la prestataire soit fondée à agir, elle doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu de l'ensemble des circonstances, qu'elle n'avait d'autre solution raisonnable que de prendre un congé.

[26] La prestataire indique qu'elle a demandé un congé de son employeur qui l'a autorisé du 2 juillet 2014 au 2 septembre 2014 et du 25 juillet 2015 au 7 septembre 2015. L'employeur indique qu'il ne demande pas de raison, mais qu'il savait que la prestataire était épuisée en raison de ses 2 emplois et qu'elle avait besoin de repos (GD3-21).

[27] Le Tribunal tient compte du fait que la prestataire aurait pu avoir une solution raisonnable autre que de prendre un congé en 2014 en consultant un médecin si elle avait souffert d'épuisement professionnel. Cependant, la prestataire a confirmé qu'elle n'a pas consulté de médecin ni fourni de certificat médical. Le Tribunal est d'avis, quoique la prestataire savait qu'elle avait besoin de repos, qu'elle ne pouvait poser un diagnostic sur son état. Le Tribunal croit qu'une solution raisonnable pour la prestataire aurait été de consulter un médecin.

[28] Le Tribunal est également d'avis que ce n'était pas le rôle de la prestataire de déterminer si la réception de prestations d'assurance-emploi à titre de prestations régulières ou de prestations de maladie équivaut, en définitive, à recevoir des prestations d'assurance-emploi. La Loi et le Règlement ont différencié le type de prestations pour des motifs précis qu'il faut prendre en compte.

[29] Le Tribunal comprend la situation difficile dans laquelle la prestataire a pu se retrouver, c'est-à-dire qu'elle avait besoin de repos et était épuisée. Cependant, comme la prestataire n'a pas demandé d'avis professionnel sur la question et n'a pu fournir de certificat médical, il est impossible de déterminer qu'elle aurait dû recevoir des prestations de maladie pour sa période de congé.

[30] La prestataire n'a pas soulevé d'autres questions au sujet de son emploi chez Solutions Andala. Elle a compris qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi pour son emploi à l'école et elle savait qu'elle n'était pas admissible à des prestations d'assurance-emploi pour son emploi chez Solutions Andala.

[31] Dans *Racine*, la Cour indique :

[traduction]

« Cette disposition vise apparemment à aider les prestataires comme l'intimé qui prend volontairement une période de congé avec l'autorisation de leur employeur, pourvu qu'il existe une entente sur la date à laquelle la personne reprendrait le travail.

Ces prestataires ont le droit de recevoir des prestations; ils sont simplement déclarés inadmissibles jusqu'à ce qu'il soit satisfait à l'exigence applicable du paragraphe 28.2(2) » (*Canada (AG) v. Racine* (1997), 219 N.R. 394).

[32] Par conséquent, le Tribunal croit que la prestataire a souhaité prendre un congé à sa demande et que, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu de l'ensemble des circonstances, elle n'a pas prouvé l'existence d'une solution raisonnable autre que de quitter son emploi chez Solutions Andala.

[33] Le Tribunal croit qu'une inadmissibilité devrait être imposée du 21 juillet 2014 au 2 septembre 2014 et du 24 juillet 2015 au 7 septembre 2015.

### **Disponibilité à travailler**

[34] L'article 18 de la Loi prévoit :

(1) Le 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 :

*a)* soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable;

[35] La disponibilité est une question de faits, qui devrait habituellement être tranchée en fonction d'une évaluation de la preuve. Elle est établie par l'analyse de trois facteurs : le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert; la manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable; ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail.

(*Faucher c. Commission (PG) no A-56-96, A-57-96*).

[36] En ce qui concerne le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert, la prestataire a indiqué son besoin de se reposer. Elle aurait pu continuer à

travailler chez son employeur Andala au cours de l'été. La prestataire indique qu'elle était à la disposition de son employeur et qu'il pouvait l'appeler au besoin. Ils avaient conclu une entente selon laquelle elle irait travailler si ses services étaient requis.

[37] En ce qui a trait au deuxième critère sur les efforts à déployer pour trouver un emploi convenable, la prestataire a indiqué qu'elle cherchait un autre emploi. Elle espérait trouver un emploi moins physique. Pour le deuxième été, elle mentionne qu'elle a donné son nom à des employeurs potentiels au cours de l'été. Elle s'est fait dire qu'elle leur faisait perdre leur temps parce qu'elle prévoyait retourner chez son employeur précédent en septembre. Pour l'été 2015, la prestataire dit qu'elle ne cherchait pas d'emploi parce qu'elle s'est fait dire par les employeurs qu'elle leur faisait perdre leur temps.

[38] Comme la Commission l'indique, le Tribunal croit que si l'intention véritable de la prestataire avait été de travailler pendant l'été, elle n'aurait pas demandé de congé de chez Andala parce qu'elle aurait pu continuer à occuper son poste.

[39] Enfin, pour ce qui est du troisième critère, comme la prestataire ne doit pas établir de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail, la prestataire a indiqué qu'elle avait besoin de repos parce qu'elle était épuisée.

[40] D'après la preuve fournie, le Tribunal est d'avis que la prestataire n'a pas établi sa disponibilité à travailler, car elle a limité sa disponibilité en demandant un congé de son employeur et en restreignant ses recherches pour trouver un autre emploi.

[41] Pour ces motifs, le Tribunal conclut que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle n'a pas le droit de recevoir des prestations en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la Loi.

[42] Le Tribunal tient compte du fait que la prestataire estime qu'elle a été mal informée et trompée par la Commission et qu'elle ne devrait donc pas avoir à rembourser le montant demandé.

[43] Le Tribunal considère également que la prestataire s'est rendue au bureau pour présenter sa demande de prestations et s'informer de sa situation et a été informée de la nécessité d'obtenir

un relevé d'emploi de Solutions Andala et de ce qui devait être écrit dans le relevé. Le Tribunal tient compte du fait que la prestataire s'est sentie trompée et mal informée au sujet de sa situation et que sa compréhension de l'assurance-emploi était incorrecte parce qu'elle croyait qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi du fait de son emploi à l'école et qu'elle ne demandait pas de prestations pour son emploi chez Solutions Andala.

[44] Comme la Cour l'a déclaré dans *Granger et Duffenais* :

« Il est certain en effet que la Commission et ses représentants n'ont pas le pouvoir de modifier la loi et que, en conséquence, les interprétations qu'ils peuvent faire de la loi n'ont pas elles-mêmes force de loi. Il est également certain que l'engagement que prendrait la Commission ou ses représentants, qu'ils soient de bonne ou de mauvaise foi, d'agir autrement que ne le prescrit la loi, serait absolument nul et contraire à l'ordre public. » (*Canada (PG) c. Duffenais*, CAF no A-551-92; *Granger c. Commission (CEIC)* (1989) 19959).

[45] Le Tribunal comprend les difficultés que la situation a pu causer à la prestataire; cependant, ce n'est pas son rôle d'accorder des prestations à l'encontre de la Loi, même si la prestataire s'est sentie trompée et mal informée par la Commission.

## **CONCLUSION**

[46] L'appel est rejeté.

*Charline Bourque*

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