



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1485

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2305

ENTRE :

B. W.

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 : Christopher Pike

DATE DE L'AUDIENCE : Le 9 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 juillet 2019

DÉCISION

[1] L'appelante, B. W., est la prestataire dans cet appel. Son appel relativement à sa décision de quitter volontairement son emploi est accueilli. Son appel relativement à sa disponibilité pour travailler est rejeté. En conséquence, la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Les motifs sont expliqués ci-dessous.

APERÇU

[2] La prestataire a travaillé dans un centre d'appels pendant six ans. Elle a décidé de suivre un cours en administration de cabinet médical et dentaire qui débutait en mars 2019. La prestataire est l'épouse d'un vétéran, et elle a reçu un soutien financier d'Anciens Combattants Canada pour suivre son cours. Elle a demandé à son employeur si elle pouvait prendre un congé ou être affectée à un poste à temps partiel avant de commencer son cours. Son employeur n'a été en mesure de donner suite à aucune de ses demandes.

[3] La prestataire est diabétique et fait de l'hypertension artérielle. Son employeur a retenu sa paye parce qu'elle prenait fréquemment des pauses pour aller aux toilettes en raison de ces problèmes de santé. Elle a pris trois congés pour cause de stress en cours d'emploi. Son médecin lui a dit qu'un changement de carrière pourrait être bénéfique pour sa santé mentale.

[4] La prestataire assiste aux cours du lundi au jeudi de 8 h 30 à 16 h 30. Depuis qu'elle a commencé son cours, elle cherche un emploi en soirée et du vendredi au dimanche.

[5] La Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi pour suivre son cours. Elle a également rendu la prestataire inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle est disponible pour travailler.

[6] La prestataire a fait appel de ces deux décisions.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Je dois déterminer si la prestataire était fondée à quitter son emploi pour commencer sa formation au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Je dois donc trancher les questions suivantes :

- a) la question de savoir si l'appelante a volontairement quitté son emploi;
- b) et, dans l'affirmative, si les circonstances liées à la décision de la prestataire de suivre la formation montrent qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi.

[8] Je dois également déterminer si les efforts de la prestataire pour réintégrer le marché du travail à compter du 18 mars 2019 pendant qu'elle suivait sa formation montrent qu'elle était disponible pour travailler.

ANALYSE

[9] L'assurance-emploi verse des prestations aux personnes qui sont involontairement séparées de leur emploi et qui sont sans travail¹. La Commission exclut une partie prestataire du bénéfice des prestations si elle est incapable de démontrer qu'elle était fondée à choisir de quitter son emploi².

[10] Pour recevoir des prestations, les parties prestataires doivent prouver que pour chaque jour ouvrable, elles sont capables de travailler et disponibles à cette fin et incapables d'obtenir un emploi convenable³. Un jour ouvrable est n'importe quel jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche⁴. Aussi, étant donné que la prestataire est étudiante à temps plein, elle doit également réfuter la présomption selon laquelle les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler⁵.

¹ L'arrêt *Canadian Pacific Ltée c Procureur général du Canada*, [1986] 1 RCS 678 explique ce principe. La loi m'oblige à appliquer les principes établis par les tribunaux. Je fais référence à d'autres causes qui expliquent la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) dans cette décision.

² L'article 30(1) de la Loi sur l'AE énonce ce principe. La Loi sur l'AE énonce les exigences juridiques établies par le Parlement pour présenter une demande d'assurance-emploi. Je fais référence à d'autres dispositions de cette loi dans cette décision.

³ L'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE explique ce principe.

⁴ L'article 32 de la Loi sur l'AE énonce cette exigence.

⁵ L'arrêt *Procureur général c Mercier*, A-690-75, explique ce principe.

[11] Dans cet appel, la prestataire affirme qu'elle était fondée à décider de quitter volontairement son emploi pour assister à une formation et qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle y assistait.

La prestataire a quitté volontairement son emploi

[12] La Commission doit prouver que la prestataire aurait pu conserver son emploi, mais qu'elle a choisi de le quitter. Si je détermine que la Commission a satisfait à cette obligation, la prestataire doit prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi⁶.

[13] La prestataire ne remet pas en cause le fait qu'elle a choisi de quitter son emploi au centre d'appels pour suivre sa formation. J'estime que la prestataire a fait le choix de quitter volontairement son emploi comme il est établi dans la Loi sur l'AE.

La prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi

[14] Une partie prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, il est plus probable qu'improbable que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas⁷.

[15] La Loi sur l'AE dresse la liste des circonstances dont les décideurs doivent tenir compte pour évaluer si la partie prestataire a démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi; ils ne sont toutefois pas tenus de se limiter aux circonstances figurant dans cette liste. La prestataire doit prouver que l'ensemble des circonstances, qu'elles figurent dans la liste ou non, montrent qu'il est plus probable que le contraire qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi⁸. Les conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité⁹ sont l'une des circonstances énumérées.

⁶ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56 explique que si une partie prestataire choisit de quitter son emploi alors qu'elle aurait pu le conserver, la partie prestataire a donc quitté volontairement son emploi au sens des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE. L'arrêt *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313 explique que la Commission doit prouver que la partie prestataire a quitté volontairement son emploi.

⁷ Les arrêts *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 et *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17 expliquent ce principe.

⁸ L'article 29(c) de la Loi sur l'AE énumère ces circonstances. Selon l'interprétation qu'a fait l'arrêt *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 de l'article 29(c) de la Loi sur l'AE, les parties prestataires sont tenues de prouver qu'elles étaient fondées à quitter leur emploi. L'arrêt *Canada (Procureur général) c Lessard*, 2002 CAF 469, discute de l'exigence de tenir compte de toutes les circonstances.

⁹ Cette circonstance est énumérée à l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE.

[16] La seule existence de conditions de travail constituant un danger pour la santé n'est pas suffisante pour que la partie prestataire soit fondée à quitter son emploi. Elle doit montrer que, compte tenu de toutes les circonstances, y compris de ces conditions de travail, elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi¹⁰.

[17] La prestataire a affirmé qu'elle avait choisi de quitter son emploi et de suivre un cours en administration de cabinet médical et dentaire pour améliorer sa situation. Elle a aussi affirmé que son état de santé l'obligerait à prendre un autre congé pour cause de stress si elle demeurait employée au centre d'appels. Elle a aussi dit que le ministère des Anciens Combattants était d'accord pour financer sa formation parce que son époux avait été incapable de travailler depuis sa libération de l'armée pour des raisons médicales.

[18] La prestataire a affirmé que son employeur avait retenu sa paye parce qu'elle prenait souvent des pauses pour aller aux toilettes en raison de son diabète et de son hypertension artérielle. Elle trouvait cela stressant quand son employeur surveillait ses pauses aux toilettes. Elle a pris trois congés pour cause de stress en cours d'emploi : un congé de deux mois en 2016; un de quatre mois et demi qui a pris fin en janvier 2017 et un congé de quatre mois et demi qui a pris fin en janvier 2018. Elle a aussi affirmé que son médecin lui avait dit qu'un changement de carrière pourrait avoir une influence positive sur sa santé, mais qu'il ne lui avait pas recommandé concrètement de quitter son emploi.

[19] La prestataire a demandé à son employeur de tenir compte des enjeux qui lui causaient du stress. Elle a affirmé qu'un an plus tard, rien n'avait changé. Dans son témoignage, elle a dit être d'avis que si elle était demeurée à l'emploi du centre d'appels, elle aurait demandé un autre congé pour cause de stress.

[20] Cet élément de preuve montre que les conditions de travail de la prestataire constituaient un danger pour sa santé et que ses efforts pour que son employeur modifie ces conditions ont été infructueux. Compte tenu de ses circonstances, j'estime donc qu'il est plus probable que le contraire qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi.

¹⁰ L'arrêt *Tanguay c Canada (Commission de l'assurance-chômage)*, A- 1458-84, explique ce principe.

La prestataire n'a pas réfuté la présomption selon laquelle en tant qu'étudiante, elle n'est pas disponible pour travailler

[21] La Loi sur l'AE présume qu'une personne inscrite à un programme d'études à temps plein n'est pas disponible pour travailler. Pour réfuter cette présomption, une partie prestataire doit prouver que sa situation est exceptionnelle¹¹.

[22] La prestataire a affirmé qu'elle n'a jamais travaillé tout en suivant un programme d'études postsecondaires antérieurement. Elle a aussi affirmé qu'elle ne quitterait pas sa formation pour accepter un emploi à temps plein.

[23] La preuve de la prestataire ne permet pas d'établir qu'elle a travaillé tout en poursuivant des études à temps plein pendant une longue période¹². Sa preuve ne démontre pas non plus qu'elle était prête à abandonner son programme d'études si un emploi convenable lui était offert¹³. J'estime que sa preuve ne démontre pas les circonstances exceptionnelles qui sont requises pour réfuter la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler.

La prestataire n'était pas disponible pour travailler à compter de mars 2018

[24] La Loi sur l'AE ne définit pas la disponibilité pour travailler. Une partie prestataire doit prouver sa disponibilité en démontrant sa volonté de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert ainsi que ses démarches pour trouver un emploi convenable, et en n'établissant pas de conditions personnelles qui pourraient restreindre ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁴.

[25] Le désir de la prestataire de retourner travailler doit être sincère, et être démontré par son attitude et sa conduite¹⁵.

[26] La prestataire a affirmé que depuis qu'elle a commencé sa formation, elle a consacré ses heures de dîner à distribuer des curriculum vitae. Elle a aussi dit qu'elle consultait les possibilités

¹¹ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349, explique cette présomption.

¹² L'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304, explique cette exigence.

¹³ *Canada (Procureur général) c Wang*, 2008 CAF 112, explique qu'une partie prestataire dans cette situation doit avoir déjà travaillé tout en étudiant pendant un certain nombre d'années.

¹⁴ Selon l'interprétation de l'arrêt *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-56-96, la Loi sur l'AE exige cette preuve de disponibilité.

¹⁵ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, explique cette exigence.

d'emplois dans les sites web Indeed et Kijiji. Cette preuve montre le désir de la prestataire de retourner sur le marché du travail. J'estime aussi que cette preuve montre que la conduite de la prestataire exprime son désir de trouver un emploi convenable.

[27] La prestataire a aussi affirmé qu'elle cherchait du travail qui conviendrait à son horaire scolaire. Elle a aussi déclaré que si un emploi à temps plein était disponible et représentait un conflit d'horaire avec sa formation, elle terminerait sa formation. Elle a soutenu qu'elle était en classe de 8 h 30 à 16 h 30 du lundi au jeudi, mais qu'autrement elle était disponible pour travailler. Elle a mentionné qu'elle était prête à accepter un emploi offrant des quarts de travail en soirée, pourvu qu'ils n'interfèrent pas avec ses études.

[28] Lorsqu'une partie prestataire n'est disponible que pendant certaines périodes de certains jours en raison de ses études, sa disponibilité est limitée et ses chances de trouver un emploi sont restreintes¹⁶. La disponibilité requiert une volonté de réintégrer le monde du travail sans indûment limiter ses chances d'obtenir un emploi¹⁷.

[29] Compte tenu du fait que la prestataire a dit qu'elle n'accepterait pas un emploi qui interférerait avec son horaire de formation et qu'elle était en classe de 8 h 30 à 16 h 30 du lundi au jeudi, elle n'était pas disponible pour travailler pendant ces périodes. J'estime que cette restriction quant à sa disponibilité était une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[30] Pour ces raisons, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler à compter du 18 mars 2019.

¹⁶ L'arrêt *Duquet c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 2008 CAF 313 explique ce principe.

¹⁷ L'arrêt *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349 explique ce principe.

CONCLUSION

[31] L'appel relativement à la décision de la prestataire de quitter volontairement son emploi est accueilli. L'appel relativement à sa disponibilité pour travailler est rejeté.

Christopher Pike

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 9 juillet 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	B. W., appelante