



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1315

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3247

ENTRE :

D. D.

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 : Glen Johnson

DATE DE L'AUDIENCE : Le 24 octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 24 octobre 2019

DÉCISION

- [1] La prestataire n'a pas profité d'une occasion d'obtenir un emploi convenable. Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE) pendant sept semaines.

APERÇU

- [2] Pour recevoir des prestations régulières d'AE, les prestataires doivent accepter un emploi convenable lorsqu'ils en ont l'occasion. La Commission a conclu que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'AE pendant sept semaines parce qu'elle n'avait pas accepté une offre d'emploi convenable.
- [3] Je dois décider si la prestataire a refusé une offre d'emploi convenable et, le cas échéant, si elle avait un motif valable pour refuser.
- [4] La prestataire a déclaré qu'elle n'a pas refusé l'occasion de suivre un programme de formation suivi d'un emploi à temps plein dans un centre d'appels. Cependant, elle admet avoir envoyé à l'employeur éventuel un courriel pour l'informer qu'elle refusait l'invitation à participer au programme de formation.
- [5] La prestataire s'est vue offrir de suivre un programme de formation qui lui aurait ensuite permis de travailler à temps plein dans un centre d'appels. Elle fait valoir qu'elle a refusé l'offre parce que sa santé ne lui permettait pas de travailler selon des heures irrégulières. La prestataire affirme qu'elle a l'habitude de faire un quart de jour normal. Son médecin dit que le fait de travailler par quarts, parfois l'après-midi et parfois le soir, n'est pas bon pour sa santé.
- [6] Je conclus que l'emploi offert à la prestataire lui convenait et que la Commission a exercé sa compétence de façon judiciaire en l'excluant du bénéfice des prestations d'AE pendant sept semaines. La prestataire n'a pas démontré qu'elle avait un motif valable pour refuser l'emploi. Elle n'a pas exposé ses problèmes de santé à son nouvel employeur afin d'essayer de trouver une façon d'en tenir compte, alors que l'employeur semblait disposé à lui proposer des heures de travail qui auraient mieux convenu à sa santé.

QUESTIONS EN LITIGE

- [7] Question en litige n° 1 : La prestataire a-t-elle refusé une offre d'emploi?
- [8] Question en litige n° 2 : L'emploi était-il convenable pour elle?
- [9] Question en litige n° 3 : Y avait-il un motif valable pour refuser l'emploi?

ANALYSE

- [10] La loi stipule qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE si elle n'a pas profité d'une offre d'emploi convenable (article 27(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* [Loi sur l'AE]).
- [11] Lorsque la Commission déclare qu'une partie prestataire n'a pas profité d'une offre d'emploi convenable, la partie prestataire doit prouver qu'elle avait un motif valable de ne pas accepter l'emploi (*Canada (Procureur général) c Campeau*, 2006 CAF 376).
- [12] Un motif valable de ne pas accepter une offre d'emploi est lorsqu'une partie prestataire agit comme une personne raisonnable le ferait dans la même situation (*Pacquette c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 309).

Question en litige n° 1 : La prestataire a-t-elle refusé une offre d'emploi?

- [13] Oui; je conclus que les courriels échangés entre la prestataire et l'employeur montrent qu'elle n'a pas suivi le programme de formation offert par le centre d'appels. Dans un courriel, elle a remercié l'employeur éventuel d'avoir communiqué avec elle pour l'inviter à participer au programme de formation (GD3-29). Elle a ajouté qu'elle voulait déménager dans une autre région et trouver un nouvel emploi pour des raisons personnelles.

Question en litige n° 2 : L'emploi était-il convenable pour elle?

[14] Oui; je conclus que la prestataire a occupé des fonctions liées à l'informatique et à l'administration avant d'être invitée à suivre le programme de formation du centre d'appels. Bien qu'elle affirme avoir entendu certaines personnes parler du travail dans un centre d'appels comme étant de se disputer au téléphone avec les clients, les tâches dans un centre d'appels et les tâches administratives sont assez semblables en ce sens qu'il est question d'un travail de bureau. La prestataire a dit qu'elle avait compris que l'emploi au centre d'appels consistait à être assise à un bureau, à répondre à des appels téléphoniques et à travailler à l'ordinateur, tout comme elle le faisait dans son emploi antérieur.

Question en litige n° 3 : Y avait-il un motif valable pour refuser l'emploi?

[15] Non; je conclus qu'une personne raisonnable placée dans la même situation que la prestataire aurait accepté l'offre d'emploi du programme de formation du centre d'appels.

[16] La prestataire affirme qu'elle n'a pas pu accepter l'emploi en raison de sa santé. Elle affirme qu'elle est incapable d'occuper un emploi dont les quarts de travail sont parfois l'après-midi et parfois le soir, et que son médecin lui avait dit qu'un emploi avec des quarts de travail irréguliers n'est pas bon pour sa santé.

[17] Je conclus que la prestataire n'a pas exposé ses problèmes de santé à son nouvel employeur afin d'essayer de trouver une façon d'en tenir compte, alors que l'employeur semblait disposé à lui proposer ses heures de travail plus régulières qui auraient mieux convenu à sa santé. La prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas mentionné ses préoccupations à l'égard de sa santé et du travail par quarts à l'employeur avant de décider de refuser l'offre d'emploi.

[18] La prestataire admet qu'elle n'a pas parlé de la possibilité d'obtenir un horaire régulier avant de décider de refuser l'offre d'emploi du programme de formation du centre d'appels. J'estime qu'il n'est pas raisonnable que la prestataire refuse l'offre

d'emploi avant d'essayer de trouver une façon d'accommoder ses problèmes de santé avec son employeur. Une personne raisonnable placée dans la même situation aurait accepté l'offre convenable du centre d'appels et discuté avec l'employeur pour voir s'il pouvait possible de tenir compte de son état de santé.

[19] La prestataire a envoyé un courriel à l'employeur pour lui dire qu'elle n'allait pas accepter l'emploi. Elle a dit qu'elle voulait déménager dans une nouvelle région et trouver un autre emploi pour des raisons personnelles. Je comprends que la prestataire avait des raisons personnelles pour refuser l'emploi, mais des raisons personnelles ne signifient pas toujours qu'il existe un motif valable d'imposer aux autres les coûts associés au fait de refuser un emploi convenable offert.

[20] La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en excluant la prestataire du bénéfice des prestations d'AE pendant sept semaines. La Commission a tenu compte de tous les facteurs pertinents et a ignoré les facteurs non pertinents lorsqu'elle a décidé d'imposer l'exclusion minimale permise de sept semaines prévue par la loi (article 28(1)(a) de Loi sur l'AE).

CONCLUSION

[21] L'appel est rejeté. Cela signifie que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE pendant sept semaines parce qu'elle n'a pas accepté une offre d'emploi convenable.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 24 octobre 2019
-------------------------	--------------------

MODE D'AUDIENCE :	Téléphone
PARTIE PRÉSENTE À L'AUDIENCE :	D. D., appelante