



Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 439

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

## Décision

**Partie appelante :** J. B.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (390781) datée du 15 janvier 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Manon Sauvé

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 3 février 2022

**Personne présente à l'audience :** L'appelant

**Date de la décision :** Le 14 février 2022

**Numéro de dossier :** GE-21-337

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi. En effet, ce n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] Le prestataire travaille dans le domaine de l'agriculture. Il est mis à pied en octobre 2019 en raison d'un manque de travail. Il travaille également à l'occasion pour une entreprise de transport. Il demande à cet employeur de lui émettre un relevé d'emploi. Il présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission<sup>1</sup> a exclu le prestataire du régime de l'assurance-emploi, parce qu'il a quitté son emploi volontairement sans justification.

[5] De plus, la Commission a décidé que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir 3 novembre 2019, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[6] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord avec les décisions de la Commission. Il n'a pas quitté volontairement son emploi dans le domaine du transport. Il s'agit d'un emploi qu'il occupera à l'occasion pour un ami. Son emploi principal est dans le domaine de l'agriculture. Il a toujours travaillé dans ce domaine.

---

<sup>1</sup> Commission de l'assurance-emploi

[8] Par ailleurs, il a fait des recherches pour se trouver un emploi convenable. Il cherche un emploi avec des conditions similaires.

[9] Selon lui, la Commission a commis une erreur en présumant que son principal emploi est dans le domaine du camionnage.

## Questions en litige

1. Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?
2. Le prestataire était-il disponible pour travailler ?

## Analyse

- 1. Le prestataire est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?**

[10] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire du prestataire. Je dois ensuite décider s'il était justifié de quitter volontairement son emploi.

[11] À cette première étape, c'est la Commission qui doit prouver que le prestataire a quitté volontairement son emploi<sup>2</sup>.

[12] Pour déterminer si l'appelante a quitté volontairement son emploi, « La question qu'il faut se poser est la suivante : l'employé avait-il le choix de rester ou de quitter son emploi ?<sup>3</sup>

[13] Je retiens que le prestataire travaille depuis plusieurs années dans le domaine de la culture de pommes de terre. Il déclare qu'il s'agit de son emploi principal. Il est spécialisé dans ce domaine.

---

<sup>2</sup> Green c. Canada (Procureur général), 2012 CAF 313

<sup>3</sup> Canada (Procureur général) c. Peace, 2004 CAF 56

[14] Il conduisait à l'occasion un camion pour une entreprise de transport. Les propriétaires de l'entreprise étaient des amis. Il pouvait accepter de conduire un camion selon les disponibilités.

[15] L'entreprise a été vendue et il n'avait plus les mêmes liens avec les nouveaux propriétaires. Il n'est pas d'accord avec les déclarations du directeur concernant les besoins de l'entreprise. Il n'avait pas d'ancienneté dans l'entreprise et la pandémie de la COVID-19 a ralenti l'économie.

[16] Il a demandé un relevé d'emploi à l'entreprise de transport, parce que la Commission exigeait des relevés d'emploi pour tous les emplois occupés. Dans les faits, il a cessé de travailler pour son principal employeur la ferme.

[17] Il n'a donc pas quitté l'emploi de camionneur, parce qu'il ne faisait que les dépanner à l'occasion et qu'il n'y avait pas vraiment d'offres contrairement aux affirmations du directeur.

[18] Je constate que le prestataire a deux emplois. Son emploi principal est celui qu'il occupe à la ferme. Il a toujours été dans le domaine de la culture de la pomme de terre. Il transporte des marchandises à l'occasion, pour aider un ami.

[19] La loi n'oblige pas les prestataires à avoir deux emplois. Dans le cas du prestataire, il a déjà un emploi. Il est mis à pied en raison de manque de travail. Le deuxième emploi n'est pas un emploi régulier, mais il accepte de transporter des marchandises à l'occasion.

[20] Dans une affaire semblable, la Cour<sup>4</sup> d'appel fédérale a statué qu'on ne peut pas pénaliser des prestataires qui ont deux emplois dans la mesure où il ne provoque pas leur situation de chômage.

[21] Le prestataire soutient qu'il n'a pas quitté son emploi pour l'entreprise de transport. Il a demandé un relevé d'emploi à son employeur croyant qu'il en avait besoin

---

<sup>4</sup> Procureur général du Canada c. Marier, 2013 CAF 39

pour sa demande à la Commission. Pendant l'année, il a travaillé 708 heures pour cette entreprise.

[22] La Commission soutient que le prestataire ne veut plus travailler à titre de camionneur pour cette entreprise. Il n'a pas déclaré à son employeur qu'il mettait fin à son emploi. Cependant, il n'a pas informé son employeur de ses disponibilités.

[23] Je retiens que l'emploi dans le domaine de l'agriculture est saisonnier quelques mois par années. L'entreprise de transport offre du travail à l'année. Selon la déclaration de l'employeur, étant donné qu'il y a une pénurie de camionneurs, il y a du travail à l'année dans son entreprise.

[24] Le prestataire n'est pas d'accord avec cette déclaration. Il affirme qu'il y a plusieurs chauffeurs qui ne travaillent pas beaucoup d'heures.

[25] La Commission s'est basée sur les déclarations de l'employeur qui répétait les propos du prestataire. Ce dernier a nié avoir tenu de tel propos comme ceux relatés par la Commission.

[26] Je suis d'avis que le prestataire a quitté son emploi volontairement pour l'entreprise de transport. Je comprends que pour le prestataire ce n'est pas son emploi principal. Il travaille dans le domaine de l'agriculture depuis plusieurs années.

[27] Toutefois, il a fait le choix d'occuper un emploi saisonnier, alors qu'il peut travailler à temps plein pour l'entreprise de transport. Lorsqu'il décide de ne plus travailler pour l'entreprise de transport, il provoque sa situation de chômage<sup>5</sup>.

[28] De plus, en réduisant ses disponibilités pour travailler chez le transporteur, il met fin à son emploi<sup>6</sup>. Il peut toujours prétendre que son emploi principal est saisonnier,

---

<sup>5</sup> Voir Canada (Commission de l'assurance-emploi et de l'immigration du Canada c. Gagnon, 1988 2 RCS 29

<sup>6</sup> Voir Canada (Procureur général) c. Côté, 2006 CAF 219

mais il s'agit d'un choix personnel qu'il ne peut pas faire assumer par l'ensemble des cotisants. Il peut travailler à temps plein pour l'entreprise de transport.

[29] Je constate que c'est le prestataire qui a demandé un relevé d'emploi à l'entreprise de transport.

[30] J'accorde plus de poids aux informations recueillies par la Commission qu'au témoignage du prestataire. Il a expliqué qu'il abandonne son emploi chez le transporteur au printemps pour aller travailler en agriculture. À l'automne, il retourne chez le transporteur pour travailler. Il déclare avoir offert ses services, mais il n'a jamais été rappelé. Il est convaincu qu'il n'y avait pas d'ouvrage. Cependant, il n'a pas vérifié auprès de l'employeur directement. Il déclare avoir discuté avec des employés.

[31] De son côté, l'employeur déclare que le prestataire n'a pas donné ses disponibilités pour travailler dans le transport.

[32] Dans ce contexte, je suis d'avis que le prestataire a quitté volontairement son emploi chez le transporteur. Il avait le choix de demeurer à cet emploi.

[33] Maintenant, je dois déterminer s'il s'agit de la seule solution raisonnable dans son cas. J'estime qu'il ne s'agit pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[34] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé<sup>7</sup>. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand le prestataire a quitté son emploi.

[35] Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il avait eu un accident en 2018 et qu'il ne voulait plus conduire l'hiver. L'employeur n'était pas au courant de cet accident.

---

<sup>7</sup> Voir la décision Canada (Procureur général) c White, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

[36] Par ailleurs, selon le prestataire, il n'y avait pas d'emploi à la compagnie de transport contrairement à ce que l'employeur affirme.

[37] Je constate que le prestataire a donné plusieurs explications pour justifier qu'il ne pouvait pas travailler chez le transporteur. Cependant, aucune ne constitue une justification au sens de la Loi.

[38] Ainsi, il n'y a pas de preuve d'un incident survenu en 2018 sur la route 222 impliquant le prestataire.

[39] Également, il soutient qu'il n'est pas un camionneur, mais un cultivateur. Il a le droit de choisir son métier. Toutefois, il s'agit d'un emploi saisonnier et il est en chômage à partir du mois d'octobre 2019. Il pourrait conduire le camion pour le transporteur, comme il l'a déjà fait par le passé.

[40] Il soutient que le salaire n'est pas le même, qu'il refuse de travailler pour un salaire moindre. À la Commission, il a déclaré ne pas vouloir travailler pour moins de 25 \$. En audience, il déclare 30 \$, 40 \$ comme minimum. Je note qu'il modifie ses déclarations. Je les estime peu crédibles.

[41] Je constate que le taux horaire à titre de camionneur, selon le relevé d'emploi, est de 18 \$ l'heure. Il peut ne plus vouloir travailler au taux horaire d'environ 20 \$, mais il ne peut pas faire assumer son choix par l'ensemble des cotisants au régime.

[42] Par conséquent, le prestataire n'était pas justifié de quitter son emploi chez le transporteur. Une solution raisonnable aurait été de conserver cet emploi. Il aurait conduit à l'occasion comme il l'a déclaré. Si effectivement l'employeur avait peu d'ouvrage, il n'aurait pas été appelé. C'est son choix de ne plus vouloir travailler pour cette entreprise.

## **2. Le prestataire était-il disponible pour travailler ?**

[43] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible

selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[44] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>8</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables<sup>9</sup> ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[45] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>10</sup>. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>11</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[46] La Commission a établi que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[47] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si le prestataire était disponible pour travailler.

### **Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi**

[48] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables<sup>12</sup>. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

---

<sup>8</sup> Voir l'article 50 (8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>9</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir l'article 18 (1) (a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>12</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[49] Je dois aussi évaluer les démarches que le prestataire a faites pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme<sup>13</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi ;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation ;
- 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 ;
- présenter des demandes d'emploi ;
- participer à des entrevues ;
- participer à des évaluations des compétences.

[50] Je retiens que le prestataire a rencontré un formateur le 19 décembre 2019 pour l'aider à utiliser des outils de recherche d'emploi.

[51] Il s'est informé auprès d'agriculteurs de la région s'ils avaient un emploi pour lui. Comme il s'agit d'emplois saisonniers, il est rare que des emplois soient offerts pendant l'hiver.

[52] La Commission affirme que les démarches du prestataire n'étaient pas suffisantes pour trouver un emploi. Il effectue des recherches d'emplois dans le domaine de l'agriculture, il n'aura pas d'emplois puisque la saison est terminée.

[53] De plus, il ne peut pas se limiter à deux employeurs pour sa recherche d'emploi dans le domaine de l'agriculture.

[54] Selon le prestataire, il a le droit de travailler dans le domaine de l'agriculture. Il s'agit de sa profession. Il a toujours exercé ce métier. Il n'est pas un camionneur.

[55] Je suis d'avis que le prestataire n'a pas fait de recherches suffisantes pour se trouver un emploi. Je comprends qu'il se définit comme un agriculteur avant tout.

---

<sup>13</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Cependant, il doit démontrer qu'il est disponible chaque jour de la semaine. Pour se faire, il doit faire des recherches suffisantes pour se trouver un emploi. Dans le présent cas, il a fait des démarches auprès de quelques agriculteurs. Ce qui est insuffisant pour démontrer sa disponibilité.

[56] En fait, il n'a pas fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi. Il ne pouvait pas se limiter au domaine de l'agriculture et à quelques employeurs.

### **Capable de travailler et disponible pour le faire**

[57] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants<sup>14</sup> :

- a) montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert ;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable ;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[58] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire<sup>15</sup>.

#### **– Vouloir retourner travailler**

[59] Je retiens que le 2 janvier 2020, la Commission a avisé le prestataire qu'il devait faire des recherches d'emploi. Le 9 janvier et le 10 janvier 2020, elle a tenté de rejoindre le prestataire sans succès. Le 24 janvier 2020, le prestataire a déclaré avoir

---

<sup>14</sup> Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair et simple dans la présente décision.

<sup>15</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A — 474-97.

effectué deux recherches d'emploi. Il a également déclaré à la Commission qu'il ne cherchait pas d'autre emploi, puisqu'il va être rappelé bientôt pour travailler à la ferme.

[60] J'estime qu'il n'a pas démontré qu'il voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable serait disponible. Il ne pouvait pas se contenter de chercher un emploi dans le domaine de l'agriculture, lorsqu'il sait qu'il n'y a pas d'emploi dans ce domaine. En fait, il peut le faire par choix personnel. Cependant, il ne peut pas provoquer sa situation de chômage.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[61] Le prestataire n'a pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[62] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément<sup>16</sup>.

[63] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les démarches que le prestataire a faites pour trouver un emploi comprenaient entre autres une rencontre avec un formateur et deux recherches d'emploi.

[64] Ces démarches ne sont pas suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément. Le prestataire ne peut pas se contenter de faire quelques recherches dans le domaine de l'agriculture pendant l'hiver. Il ne s'agit pas du seul emploi convenable que le prestataire peut exercer. Il a été chauffeur de camion pendant la période morte de l'agriculture.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[65] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de retourner travailler.

---

<sup>16</sup> Je ne suis pas obligée de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

[66] Il affirme qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui limitent ses chances de retourner sur le marché du travail. Cela fait plus de 40 ans qu'il travaille dans le domaine de l'agriculture. Il a vendu sa culture de pommes de terre à un membre de la famille, il y a plusieurs années. Maintenant, il travaille dans ce domaine seulement, c'est sa spécialité. Il n'est pas un camionneur, il est un agriculteur.

[67] De plus, il ne veut pas travailler à un salaire moindre que 25 \$ de l'heure. Il est moins payé à titre de camionneur. Depuis que l'entreprise a été vendue, il y a un syndicat et il ne peut pas travailler au même salaire.

[68] Pour sa part, la Commission soutient que le prestataire ne peut pas se contenter d'attendre d'être rappelé par son employeur. Il ne peut pas se limiter au domaine de l'agriculture. Il a moins de chance de se trouver un emploi.

[69] Je suis d'avis que le prestataire limite indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Il limite ses recherches d'emploi au domaine de l'agriculture. Or, il s'agit d'un emploi saisonnier. Il peut travailler quelques mois par année par choix. Cependant, lorsqu'il est en période de chômage, il doit faire des efforts pour se trouver un emploi et ne pas imposer de limites.

[70] Dans son cas, il veut travailler dans le domaine de l'agriculture. Il ne veut plus travailler pour une entreprise de transport pendant la saison d'automne et d'hiver. Il prétend qu'il est moins payé et qu'il ne peut pas conduire un camion l'hiver. Il n'a pas fait cette preuve devant le Tribunal. J'estime son témoignage peu crédible et décousu concernant les raisons pour lesquelles il ne veut pas travailler dans le domaine du camionnage.

[71] Il n'a pas démontré qu'il cherchait activement un emploi convenable. Il est en mesure d'exercer plusieurs emplois, mais il préfère s'en tenir à l'agriculture qui est un

emploi saisonnier<sup>17</sup>. Il ne peut pas se limiter à un domaine d'emploi<sup>18</sup>. C'est un choix personnel qu'il ne peut pas faire assumer par l'ensemble des cotisants.

– **Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire ?**

[72] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

[73] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était justifié de quitter volontairement son emploi. Il est donc exclu du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi.

[74] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Manon Sauvé

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

---

<sup>17</sup> Lamirande c. Canada (Procureur Général), CAF 2004 311

<sup>18</sup> Canada (Procureur général) c. Boland, CAF 2004 251