



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *PT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1743

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1416

ENTRE :

P. T.

Appelant

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 : 7 mai 2019

DATE DE LA DÉCISION : ~~9 mai 2018~~ [9 mai 2019]

DATE DE CORRIGENDUM : 27 avril 2021

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli en partie.

APERÇU

[2] L'appelant a subi un arrêt de travail le 14 octobre 2017, mais n'a présenté sa demande de prestations d'assurance-emploi que le 21 décembre 2017 puisqu'il attendait de recevoir son relevé d'emploi. Il a demandé une antidate au 15 octobre 2017, ce que la Commission a refusé en soutenant qu'il n'avait pas démontré de motif valable ni de circonstances exceptionnelles expliquant son retard à déposer sa demande. L'appelant explique que son employeur a émis le relevé d'emploi le 8 décembre 2017.

[3] De plus, la Commission a considéré que l'appelant n'était pas disponible à travailler à partir du 17 décembre 2017 puisqu'il n'a pas démontré que son intention était de se trouver un emploi. L'appelant conteste cette décision et soutient qu'il était disponible à travailler et que, dans les faits, il avait un employeur et continuait à travailler pour celui-ci.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[4] À l'audience, l'appelant a indiqué ne pas avoir de copie de son dossier. Il a expliqué l'avoir probablement reçu, mais ne pas l'avoir retrouvé en raison de circonstances personnelles dans la dernière année. Le Tribunal a accordé du temps à l'appelant afin qu'il puisse prendre connaissance de l'argumentation de la Commission avant de débiter l'audience (GD4). De plus, le Tribunal a pris le temps de survoler le dossier (GD3) de la Commission afin de détailler à l'appelant les documents s'y trouvant. Enfin, l'appelant a indiqué qu'il souhaitait poursuivre l'audience et l'audience a donc été tenue, tel que prévu.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] La demande de prestations de l'appelant peut-elle être antidatée au 15 octobre 2017 ?

[6] L'appelant était-il disponible à travailler à partir du 17 décembre 2017 ?

ANALYSE

Question en litige no 1 : La demande de prestations de l'appelant peut-elle être antidatée au 15 octobre 2017 ?

[7] Le Tribunal est d'avis que la demande de l'appelant ne peut être antidatée au 15 octobre 2017 puisqu'il n'a pas démontré avoir un motif valable justifiant le retard à déposer sa demande de prestations.

[8] Le moment où une personne fait sa demande d'assurance-emploi aura un impact sur l'établissement de la période de prestations. En effet, l'article 10 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (« LAE ») prévoit que le début de la période de prestations est déterminé selon la date du dépôt de la demande.

[9] Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, un prestataire doit répondre à des conditions d'admissibilité. L'article 48 de la Loi précise qu'une personne ne peut faire établir une période de prestations à son profit à moins qu'elle n'ait présenté une demande initiale de prestations conformément à l'article 50 et aux règlements et qu'elle n'ait prouvé qu'elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations.

[10] Lorsqu'un prestataire présente une demande initiale de prestations après le premier jour où il remplissait les conditions requises pour la présenter, la demande doit être considérée comme ayant été présentée à une date antérieure si le prestataire démontre qu'à cette date antérieure il remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations et qu'il avait, durant toute la période écoulée entre cette date antérieure et la date à laquelle il présente sa demande, un motif valable justifiant son retard (LAE, paragr. 10 (4)). Il s'agit alors d'une demande d'antidate.

[11] Lorsqu'un prestataire veut se prévaloir d'une antidate, il doit démontrer qu'il avait un motif valable pendant toute la durée de la période du retard. Il doit démontrer qu'il a agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait dans des circonstances semblables pour s'assurer de ses droits et des obligations que lui impose la Loi ((*Procureur général*) c. *Albrecht* A-172-85 ; *Canada (PG) c. Persiiantsev* 2010 CAF 101 ; *Canada (PG) c. Kokavec* 2008 CAF 307). Enfin, le principe de l'antidate revêt un avantage de nature exceptionnelle (*Procureur général du Canada c. Scott*, 2008 CAF 145).

[12] Ainsi, pour déterminer si l'appelant peut se prévaloir d'une antidate, le Tribunal doit analyser s'il avait un motif valable pour ne pas présenter sa demande dans le délai requis. L'appelant doit donc justifier son retard pour toute la période entre le 15 octobre 2017 et le 21 décembre 2017.

[13] L'appelant explique avoir attendu la réception de son relevé d'emploi avant de déposer sa demande. Il a indiqué qu'il ne savait pas qu'elle était la date de son dernier jour de travail indiqué sur le relevé étant donné qu'il a eu plusieurs jours de travail suite à son arrêt du 14 octobre 2017. De plus, l'appelant indique qu'il a toujours attendu d'avoir son relevé avant de déposer sa demande. Il ajoute que cette année, il a déposé sa demande sans ses relevés et que la Commission n'a donc pas pris en considération toutes ses heures de travail, malgré le fait qu'il ait indiqué tous les employeurs.

[14] La Commission soutient que le prestataire n'a pas agi comme l'aurait fait une « personne raisonnable » dans la même situation afin de s'enquérir de ses droits et de ses obligations en vertu de la Loi. En effet, il n'aurait pas dû attendre son relevé d'emploi pour connaître la date du dernier jour travaillé inscrite sur ce dernier. Le prestataire s'est retrouvé sans travail plusieurs fois et pendant plusieurs jours consécutifs depuis son arrêt du 14 octobre 2017, soit plus spécifiquement du 15 au 23 octobre 2017, du 30 octobre 2017 au 9 novembre 2017, du 12 au 18 novembre 2017 et du 27 novembre au 6 décembre 2017. La Commission conçoit que le prestataire ait pu tenter à maintes reprises de joindre son Centre d'appels sans succès. Ce fait démontre que le prestataire voulait obtenir de l'information. Or, dans une situation semblable, une personne raisonnable aurait trouvé le moyen d'obtenir cette information en se présentant, par

exemple, dans un Centre Service Canada près de chez elle. Le prestataire ne l'a pas fait prétextant qu'il en coûte de l'essence de devoir se présenter dans un tel Centre.

[15] Le Tribunal constate que contrairement à ce que l'appelant a indiqué, il n'a pas toujours attendu d'avoir son relevé d'emploi avant de déposer une demande. En effet, la Commission confirme que l'appelant a déposé ses deux dernières demandes avant d'obtenir son relevé d'emploi (GD3-18). L'appelant indique que l'employeur ne respecte pas la Loi en n'émettant pas son relevé d'emploi dans le délai requis. Il indique qu'il a fait des démarches auprès de son employeur afin d'avoir ce relevé d'emploi, mais que l'employeur indiqué qu'il était occupé en raison de la période des fêtes. Le Tribunal constate que l'arrêt de travail de l'appelant est en octobre.

[16] De plus, le Tribunal constate que même si l'employeur a une obligation d'émettre un relevé d'emploi dans le délai prévu, un prestataire a aussi l'obligation de déposer sa demande dans le délai prévu par la Loi. Une antidate peut être accordée si un prestataire dépose sa demande en retard, mais il s'agit d'une circonstance exceptionnelle. Enfin, le Tribunal constate que l'appelant a indiqué avoir tenté, à plusieurs reprises de joindre le centre d'appels, mais sans succès.

[17] Le Tribunal prend en considération le fait que l'employeur n'a émis le relevé d'emploi que le 8 décembre 2017 et que l'appelant a déposé sa demande le 21 décembre 2017. L'appelant explique le délai par celui de la poste, le temps de recevoir une copie de son relevé.

[18] Le Tribunal prend en considération que la jurisprudence ne reconnaît pas la bonne foi ni l'ignorance de la Loi comme des motifs pouvant justifier une demande d'antidate. En effet, la Cour a établi qu'à moins de circonstances exceptionnelles, on s'attend à ce qu'une personne raisonnable prenne assez promptement des mesures pour vérifier son admissibilité aux prestations et pour comprendre les obligations que lui confère la Loi (*Canada (Procureur général) c. Kaler* (2011 CAF 266); *Canada (Procureur général) c. Innes* (2010 CAF 341); *Canada (Procureur général) c. Somwaru* (2010 CAF 336)).

[19] Le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait dans la même situation. En effet, l'appelant n'a pas tenté de déposer sa

demande d'assurance-emploi avant qu'un délai de plus de 2 mois se soit écoulé depuis son dernier jour de travail. De plus, même si l'appelant continuait d'effectuer des jours de travail pour son employeur, rien ne l'empêchait de se présenter à un centre Service Canada afin d'obtenir l'information nécessaire puisqu'il ne réussissait pas à joindre le centre d'appels et que son employeur tardait à émettre son relevé d'emploi.

[20] Ainsi, en prenant en considération la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas démontré avoir agi comme une personne raisonnable et prudente. Il n'a pas démontré avoir un motif valable justifiant son retard durant toute la période écoulée entre le 15 octobre et le 21 décembre 2017. De plus, le Tribunal prend en considération le fait que l'ignorance de la Loi n'est pas suffisante pour établir un motif valable (*Kaler*). Par conséquent, la demande de prestations d'assurance-emploi ne peut être antidatée.

[21] L'appel est rejeté sur cette question.

Question en litige no 2 : L'appelant était-il disponible à travailler à partir du 17 décembre 2017 ?

[22] Un 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, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable (LAE, alinéa 18 (1) a)).

[23] Il incombe aux prestataires de prouver leur disponibilité et un prestataire d'assurance-emploi doit s'assurer d'être disponible en tout temps. Il sera déclaré inadmissible si son comportement et ses dires ne sont pas suffisamment convaincants pour démontrer une réelle disponibilité à l'emploi (*Canada (PG) c. Cornelissen-O'Neil*, A-652-93).

[24] Pour ce faire, la disponibilité doit être regardée en fonction de trois facteurs : le désir du prestataire à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert, les efforts nécessaires fournis pour se trouver un emploi convenable et le fait de ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail (*Faucher* A-56-96, A-57-96).

[25] Ainsi, le Tribunal doit déterminer si l'appelant était disponible à travailler. Pour ce faire, le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

- L'appelant démontre-t-il son désir à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert ?
- L'appelant fournit-il les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable ?
- L'appelant établit-il des conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail ?

L'appelant démontre-t-il son désir à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert ?

[26] Le Tribunal est satisfait que l'appelant démontre son désir à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert.

[27] La Commission considère qu'au départ le prestataire dit n'avoir fait aucune recherche d'emploi, car il dit déjà avoir un emploi (GD3-18). Lors de la révision tenue à son dossier, le prestataire mentionne que bien qu'il consulte Job illico, il n'a postulé à aucun endroit, car son employeur habituel l'a fait travailler trois (3) à quatre (4) jours par semaine depuis la mi-octobre 2017 et que de toute façon, son emploi reprendra au mois de mai 2018 (GD3-26). La Commission indique que par ces propos, le prestataire ne démontre pas son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert. Au contraire, selon ses arguments, il est satisfait de sa condition actuelle et attend son retour au travail à temps complet à compter de mai 2018.

[28] Le Tribunal constate que la demande de prestations de l'appelant a été établie au 17 décembre 2017. À ce moment, l'appelant était en arrêt de travail de son employeur pour des raisons médicales (RGD5-9). La durée de cet arrêt de travail est du 10 décembre 2017 au 1^{er} mars 2018. Néanmoins, comme l'appelant demandait une antedate pour des prestations régulières, il a indiqué ne pas avoir pu mentionner en détail sa situation en ce qui a trait à l'arrêt de travail.

[29] Le Tribunal constate qu'en effet, la Commission a pris note que l'appelant était en arrêt de travail, mais n'a pas tenté d'obtenir plus de détails à ce sujet (GD3-25).

[30] Ainsi, le Tribunal constate que lorsque le 18 janvier 2018 et le 15 février 2018, la Commission a contacté l'appelant et qu'il a confirmé qu'il avait déjà un emploi et ne faisait pas de recherche d'emploi, l'appelant était en arrêt de travail de chez son employeur (GD3-18 et GD3-26). De plus, l'appelant affirme qu'il travaillait alors à ce qui est assimilable à du temps plein à partir de la semaine du 3 décembre 2017 (RGD5-8) avant d'être arrêté de travailler pour des raisons de santé.

[31] Le Tribunal constate que l'appelant a indiqué à plusieurs reprises qu'il avait déjà un employeur et ne se cherchait donc pas d'autre emploi. Ainsi, bien que l'appelant ait l'obligation de chercher un emploi à temps plein alors qu'il se trouve dans une période de chômage, le Tribunal ne peut ignorer qu'il a fait ces déclarations alors qu'il était en arrêt de travail.

[32] Par conséquent, le Tribunal est d'avis que n'eût été sa maladie, l'appelant aurait été disponible à travailler à partir du 17 décembre 2017.

[33] Le Tribunal est d'avis que l'appelant a démontré un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert (*Faucher* A-56-96). Dans les faits, il a repris le travail pour le même employeur. Le Tribunal doit maintenant évaluer si l'appelant a effectué des démarches d'emploi concrètes en ce sens (*Primard*, A-683-01).

L'appelant fournit-il les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable ?

[34] Le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas démontré faire les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable à partir du 2 mars 2018.

[35] L'appelant a la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi (*Cornelissen-O'Neil*, A-652-93, *De Lamirande*, 2004 CAF 311). En effet, il n'est pas suffisant d'avoir l'intention de travailler. Un prestataire doit démontrer qu'il met les efforts pour y arriver.

[36] La Commission peut exiger d'un prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable (LAE, paragr. 50 (8)).

[37] Pour déterminer si un prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable, le Tribunal doit considérer si un prestataire a orienté ses recherches en fonction des critères suivants: l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, la participation à des entrevues, la participation à des évaluations des compétences (RAE, art. 9.001).

[38] Pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable, le Tribunal doit considérer les facteurs suivants : l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses, la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire (RAE, art. 9.002).

[39] La Commission soutient que le prestataire n'a postulé à aucun endroit et se contente de regarder les offres possibles sur un seul site soit Job illico. Il n'a fait mention d'aucune autre démarche d'emploi. La Commission indique que lorsqu'elle évalue la disponibilité, l'attente passive d'une offre d'emploi est jugée insuffisante. Pour prouver sa disponibilité, une personne a l'obligation explicite de faire personnellement des démarches habituelles et raisonnables afin de se procurer un emploi convenable. On constate donc qu'il nous faut envisager la volonté dynamique de travailler et non la simple expression d'une intention de le faire, ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire.

[40] La Commission soutient que le prestataire a toujours travaillé comme chauffeur d'autobus ou encore de camion. Il ne veut pas faire autre chose. Il ne veut pas non plus conduire d'autobus scolaire, car cela implique qu'il doive travailler cinq (5) jours par semaine et faire trois (3) sorties par jour. Il ne veut pas non plus exercer un emploi qui nécessiterait de faire de la

manutention, car il se dit trop âgé, à 67 ans, pour faire ce genre de chose. Il dit limiter sa recherche d'emploi aux emplois comme chauffeur d'autobus nolisés. Par ces arguments, la Commission ne peut que constater que l'intention réelle du prestataire n'est pas de réintégrer le marché du travail dans les plus brefs délais parce qu'il impose plusieurs restrictions par rapport au type d'emploi convenable qu'il pourrait occuper.

[41] Le Tribunal est d'avis que n'eût été sa maladie, l'appelant aurait été disponible à travailler pour la période du 17 décembre 2017 au 1^{er} mars 2018. En effet, le Tribunal est d'avis qu'il ne peut supposer que l'appelant n'aurait pas fourni les efforts pour se trouver un emploi pendant cette période s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ni qu'il n'aurait pas travaillé à temps plein. L'appelant était en arrêt de travail pour son employeur et il ne pouvait être attendu qu'il soit à la recherche d'un emploi convenable pour un autre emploi alors même qu'il ne pouvait travailler.

[42] Néanmoins, le Tribunal est d'avis qu'à partir du 2 mars 2018, l'appelant devait fournir les efforts nécessaires pour se trouver un autre emploi. L'appelant ne pouvait limiter sa disponibilité à son employeur si celui-ci ne pouvait lui offrir du travail à temps plein. Il se devait d'effectuer des recherches d'emploi, mais il confirme qu'il n'en a fait aucune puisque son employeur le faisait travailler quelques jours par semaine. De plus, il s'attendait à reprendre un emploi à temps plein dès le mois de mai.

[43] Un prestataire peut être déclaré non disponible pour travailler du fait qu'il n'a pas consacré d'efforts adéquats à la recherche d'un emploi (*Cutts c. Canada (Procureur général)*, A-239-90).

[44] Ainsi, le Tribunal est d'avis qu'à partir du 2 mars 2018, l'appelant n'a pas consacré les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable. Par conséquent, le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas démontré avoir fait des démarches habituelles et raisonnables dans le but de se trouver un emploi convenable à partir du 2 mars 2018.

L'appelant établit-il des conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail ?

[45] Le Tribunal est d'avis que l'appelant impose des conditions personnelles pouvant limiter ses chances de retourner au travail, sauf pour la période du 17 décembre 2017 au 1^{er} mars 2018.

[46] La disponibilité d'un prestataire ne peut être subordonnée à des conditions personnelles particulières ou des restrictions trop contraignantes qui limiteraient ses chances de se trouver un emploi (*Canada (Procureur général) c. Gagnon*, 2005 CAF 321).

[47] La Commission considère que le prestataire a toujours travaillé comme chauffeur d'autobus ou encore de camion. Il ne veut pas faire autre chose. Il ne veut pas non plus conduire d'autobus scolaire, car cela implique qu'il doive travailler cinq (5) jours par semaine et faire trois (3) sorties par jour. Il ne veut pas non plus exercer un emploi qui nécessiterait de faire de la manutention, car il se dit trop âgé, à 67 ans, pour faire ce genre de chose. Il dit limiter sa recherche d'emploi aux emplois comme chauffeur d'autobus nolisés. Par ces arguments, la Commission ne peut que constater que l'intention réelle du prestataire n'est pas de réintégrer le marché du travail dans les plus brefs délais parce qu'il impose plusieurs restrictions par rapport au type d'emploi convenable qu'il pourrait occuper.

[48] Tel que mentionné précédemment, le Tribunal est d'avis que les déclarations de l'appelant selon lesquelles il ne cherchait pas d'appelant et ne voulait pas regarder pour d'autres types d'emploi doivent être remises dans le contexte où l'appelant était en arrêt de travail de chez son employeur. Le Tribunal est d'avis qu'il est donc concordant, que l'appelant considérait qu'il avait déjà un employeur.

[49] Néanmoins, dès le 2 mars 2018, comme l'appelant ne reprenait pas le travail à temps plein, il avait l'obligation de chercher un emploi à temps plein et de ne pas imposer de conditions personnelles pouvant limiter ses chances de se trouver un emploi. L'appelant a confirmé à l'audience qu'il avait un employeur et ne voyait pas pourquoi il aurait eu l'obligation de se trouver un autre emploi puisqu'il travaillait presque toutes les semaines pour son employeur.

[50] Le Tribunal prend en considération les arguments de l'appelant en ce qui constitue, dans la situation d'un chauffeur d'autobus du travail à temps plein. Néanmoins, tel que le Tribunal l'a fait remarquer à l'appelant, comme celui-ci désirait recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant certaines de ces semaines afin de compléter son revenu, il ne travaillait pas à temps plein pour l'employeur et aurait pu effectuer plus d'heures de travail. L'appelant a confirmé cette situation.

[51] Le Tribunal prend aussi en considération le fait que la disponibilité s'évalue pour chaque jour ouvrable de chacune des semaines d'une période de prestations. Ainsi, même si un prestataire travaille à temps partiel alors qu'il est au chômage, il a l'obligation de démontrer qu'il est capable de travailler et disponible pour travailler pendant chaque jour ouvrable d'une semaine où il demande des prestations. Ainsi, un prestataire doit démontrer qu'il fait les efforts nécessaires pour mettre fin à sa situation de chômage en cherchant du travail.

[52] Le Tribunal prend en considération les nombreux exemples donnés par l'appelant en ce qui concerne le transport scolaire et d'autres milieux. Néanmoins, tel que mentionné, la Loi s'applique à tous les prestataires et chacun à la responsabilité de démontrer qu'il est disponible à travailler.

[53] Ainsi, le Tribunal est d'avis qu'à partir du 2 mars 2018, l'appelant imposait des conditions personnelles limitant ses chances de retourner sur le marché du travail puisque l'appelant n'effectuait aucune autre recherche de travail se limitant aux heures offertes par son employeur. Un prestataire ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail. Il doit chercher un emploi pour avoir droit aux prestations. (*Canada (PG) c. De Lamirande* 2004 CAF 311, *Cornelissen O'Neill* #A-652-93)

[54] Le Tribunal est d'avis, en prenant en considération la preuve et les observations présentées par les parties, que sur une balance des probabilités, l'appelant a démontré qu'il était disponible à travailler au sens de l'alinéa 18 (1) a) de la Loi et 18 (1) b) de la Loi que n'eût été sa maladie, il aurait été disponible à travailler pour la période du 17 décembre 2017 au 1^{er} mars 2018. Néanmoins, le Tribunal est d'avis que l'appelant ne répond pas aux critères énoncés par *Faucher* à partir du 2 mars 2018 puisque l'appelant ne faisait aucun effort pour se trouver un

emploi convenable et limitait ses chances de retourner sur le marché du travail en limitant sa disponibilité à son employeur.

[55] L'appel est accueilli en partie sur cette question. L'appelant était disponible à travailler, n'eût été sa maladie, pour la période du 17 décembre 2017 au 1^{er} mars 2018. L'appelant n'était pas disponible à travailler à partir du 2 mars 2018.

CONCLUSION

[56] L'appel est accueilli en partie.

Charline Bourque
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	7 mai 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTIONS :	P. T., appelant