



[TRADUCTION]

Citation : *JF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 70

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Partie appelante :**  
**Représentant :**

J. F.  
K. M.

**Partie intimée :**  
**Représentant :**

Commission de l'assurance-emploi du Canada  
Gilles-Luc Bélanger

---

**Décision portée en appel :**

Décision rendue par la division générale le  
6 janvier 2023 (GE-22-3015)

---

**Membre du Tribunal :**

Elizabeth Usprich

**Mode d'audience :**

Vidéoconférence

**Date de l'audience :**

Le 6 décembre 2023

**Personnes présentes à l'audience :**

Appelant  
Représentant de l'appelant  
Représentant de l'intimée

**Date de la décision :**

Le 24 janvier 2024

**Numéro de dossier :**

AD-23-150

## Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] L'affaire doit être renvoyée à la division générale pour réexamen avec des directives.

## Aperçu

[3] Le prestataire, J. F., travaille à temps partiel comme chauffeur d'autobus scolaire. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi pendant ses vacances scolaires.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a refusé de verser des prestations au prestataire. La Commission a affirmé qu'il devait démontrer qu'il était disponible et qu'il cherchait activement un emploi sans restriction.<sup>1</sup>

[5] Le prestataire a fait appel au Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a décidé que le prestataire ne cherchait pas de travail et qu'il attendait simplement que son employeur le rappelle au travail.

[6] J'ai décidé que la division générale a commis une erreur de droit en omettant d'expliquer comment elle a appliqué les faits au droit dans la présente affaire.<sup>2</sup>

[7] J'ai également décidé que le prestataire n'a pas eu droit à une audience équitable. La division générale n'a pas veillé à ce qu'il connaisse le critère juridique et ce qui était en litige. La division générale n'a pas tenu compte du fait que la décision d'inadmissibilité de la Commission couvrait trois congés scolaires distincts.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Voir la décision de révision rendue par la Commission le 4 avril 2022 (GD3-27).

<sup>2</sup> Le critère juridique de disponibilité est tiré de la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96 et A-57-96. La division générale a bien cerné ce critère, mais ne l'a pas appliqué correctement.

<sup>3</sup> Les vacances scolaires en question sont les vacances d'hiver de décembre 2021, les vacances de mars 2022 et les vacances d'été 2022.

[8] J'ai décidé que cette affaire devait être renvoyée à la division générale pour une nouvelle audience. J'ajoute également des directives pour m'assurer que le processus est équitable pour les parties.

## Questions en litige

[9] Voici les questions en litige dans le présent appel :

- a) La division générale a-t-elle mené une procédure inéquitable en omettant d'expliquer toutes les questions en litige?
- b) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant de fournir des motifs adéquats?
- c) Si la division générale a commis une erreur, comment devrais-je la corriger?

## Analyse

[10] Je peux intervenir seulement si la division générale a commis une erreur. Je peux seulement tenir compte de certaines erreurs. En l'espèce, les erreurs portent sur la question de savoir si la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- elle a agi injustement d'une façon ou d'une autre;
- elle n'a pas suivi ou a mal interprété la loi.

## **La division générale a tenu une audience inéquitable parce qu'elle n'a pas expliqué toutes les questions en litige**

[11] Le prestataire, un conducteur d'autobus scolaire à temps partiel, a d'abord demandé des prestations d'assurance-emploi pour le congé d'hiver scolaire de décembre 2021.<sup>4</sup>

[12] La Commission a refusé de verser des prestations d'assurance-emploi au prestataire et celui-ci a fait appel au Tribunal.

---

<sup>4</sup> Voir la demande de prestations du prestataire à la page GD3-6, où il est indiqué que son dernier jour de travail était le 17 décembre 2021 et sa date de retour prévue était le 3 janvier 2022.

[13] Il y a de nombreuses exigences pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Dans la présente affaire, le prestataire s'est vu refuser des prestations parce que la Commission a décidé qu'il ne satisfaisait pas aux exigences de « disponibilité ».

[14] Il n'est pas contesté que la jurisprudence donne trois éléments qu'une partie prestataire doit démontrer pour prouver qu'elle est « disponible » pour travailler.<sup>5</sup> Cela comprend le fait de démontrer qu'elle est capable de travailler et à la recherche active d'un emploi. La partie prestataire doit également démontrer qu'elle est disponible pour travailler chaque jour ouvrable de la période de prestations d'assurance-emploi.<sup>6</sup>

[15] À l'audience, la division générale n'a pas expliqué le critère juridique. Elle n'a fourni aucune information au prestataire sur ce qu'il devait inclure dans son témoignage. Le prestataire n'a pas été informé de l'obligation de démontrer sa disponibilité pour chaque jour ouvrable. Le prestataire n'a pas été informé que l'inadmissibilité de décembre 2021 l'empêchait également de recevoir des prestations pendant les congés subséquents.<sup>7</sup>

[16] La division générale n'a pas non plus dit au prestataire que l'inadmissibilité de décembre s'était poursuivie pendant les congés subséquents de mars et de l'été 2022. Le prestataire ne connaissait pas toutes les questions en litige ni toutes les périodes en question, de sorte qu'il ne pouvait pas fournir de preuve à leur sujet. Certains congés étaient plus courts (par exemple, d'une durée d'une semaine) et d'autres plus longs (par exemple, d'une durée de neuf à dix semaines), et la preuve relative à chacun était différente. Cependant, ni la division générale ni le prestataire ne semblaient comprendre les questions ou les périodes examinées.

---

<sup>5</sup> Voir *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>6</sup> Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, qui prévoit ce qui suit : « Pour l'application des articles 18 et 152.19 de la Loi, est un jour ouvrable chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche. » Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

<sup>7</sup> Les congés en question sont les congés de mars 2022 et de l'été 2022.

[17] Le prestataire n'a donc pas eu la chance de présenter tous ses arguments. Le fait qu'une partie comprenne les questions en litige et ait une chance de répondre à celles-ci est un élément clé d'une audience équitable.<sup>8</sup>

[18] Le prestataire a souligné qu'il avait toujours reçu des prestations d'assurance-emploi durant ses périodes de congés scolaires.<sup>9</sup> Pourtant, la division générale n'a pas examiné s'il était retourné au travail après le congé de décembre 2021. Elle n'a pas non plus tenu compte de ce qui s'était passé avec les congés scolaires ultérieurs.<sup>10</sup>

[19] La division générale a seulement évoqué le congé de décembre 2021. Pourtant, au moment de l'audience, le prestataire avait subi trois interruptions d'emploi distinctes.

[20] À l'audience de la division d'appel, le prestataire a déclaré qu'il ne savait pas que son inadmissibilité aux prestations se poursuivait pendant ses deux congés subséquents. La Commission a précisé qu'il était toujours inadmissible pendant ses deux congés subséquents en raison du congé de décembre 2021. À l'audience de la division générale, il était important que le prestataire comprenne que toutes ses interruptions de travail étaient prises en considération.

[21] Cela signifie que le prestataire devait être au courant de l'inadmissibilité continue aux prestations d'assurance-emploi au cours des trois périodes distinctes. De cette façon, il aurait pu témoigner au sujet de ses démarches de recherche d'emploi au cours de ces différentes périodes.

[22] J'estime que cela signifie que le prestataire n'a pas eu droit à une audience équitable, ce qui constitue un déni de justice naturelle. Une personne doit savoir quelle cause elle doit défendre afin de savoir quels renseignements présenter.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Voir *Sae-Bin Im c BMO Investorline Inc*, 2017 ONSC 95 (en anglais seulement).

<sup>9</sup> Voir la page GD2-5 et se référer à l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 10 min 48 s.

<sup>10</sup> Il est généralement connu que les écoles primaires et secondaires ferment leurs portes en hiver, en mars et pendant l'été.

<sup>11</sup> Voir *Sae-Bin Im c BMO Investorline Inc*, 2017 ONSC 95 (en anglais seulement).

## **La division générale a commis une erreur de droit en omettant de fournir des motifs adéquats**

[23] Dans sa décision écrite, la division générale a cerné le bon critère juridique pour évaluer la disponibilité. Cependant, elle n'a pas analysé chaque partie du critère *Faucher* et n'a pas appliqué chaque critère aux faits. Cela signifie qu'elle n'a pas fourni des motifs adéquats.

[24] Le critère juridique relatif à la disponibilité comporte trois éléments dont il faut tenir compte.<sup>12</sup> Selon *Faucher*, être disponible pour travailler signifie ce qui suit :

- La personne désire retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert.
- Elle démontre qu'elle veut retourner travailler en faisant des efforts pour trouver un emploi convenable.
- Elle n'établit pas de conditions personnelles qui limiteraient indûment ses chances de retourner travailler.

[25] La division générale n'a pas analysé ces facteurs.<sup>13</sup> Elle n'a pas précisé dans sa décision sur quels éléments de preuve elle s'est fondée et d'ailleurs sa décision ne comporte aucune analyse valable. Les faits de toute affaire doivent être appliqués à un critère juridique. Dans cette affaire, il n'y a que des conclusions tirées sans analyse sous-jacente. Cela signifie qu'il n'y a pas de motifs adéquats.

[26] Comme la division générale a commis des erreurs, il faut les corriger.

[27] Comme deux erreurs ont été relevées, je n'ai pas besoin d'aborder d'autres erreurs potentielles.

---

<sup>12</sup> Voir *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>13</sup> Voir le paragraphe 13 de la décision de la division générale.

## Réparation

[28] La Commission affirme que je peux corriger les erreurs en renvoyant l'affaire à la division générale ou en rendant la décision que la division générale aurait dû rendre.

[29] Le prestataire veut que je rende la décision que la division générale aurait dû rendre.

[30] Comme je l'ai mentionné plus haut, la division générale n'a pas expliqué le critère juridique au prestataire. Le prestataire ne comprenait pas que son inadmissibilité se poursuivait pendant ses congés subséquents. Cela signifie qu'il n'a pas eu l'occasion de présenter pleinement ses arguments.

[31] À l'audience de la division d'appel, il est devenu évident que le prestataire ne savait pas que le refus de lui verser des prestations visait les trois congés scolaires. Cela signifie qu'il a des éléments de preuve supplémentaires à fournir au sujet de ses démarches de recherche d'emploi au cours de ces différentes périodes. Ce serait un nouvel élément de preuve.

[32] J'estime que la seule façon de corriger l'erreur est de renvoyer l'affaire à la division générale.

[33] Par conséquent, je renvoie l'affaire à la division générale avec quelques directives. La division générale devrait donner aux deux parties la possibilité de déposer des renseignements sur toutes les périodes de congés.

## Conclusion

[34] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit et n'a pas offert une procédure équitable. Cela signifie que l'affaire doit être renvoyée à la division générale pour une nouvelle audience.

[35] Avant l'audience, la division générale devrait donner aux deux parties la possibilité de déposer des renseignements sur toutes les périodes de congés.

Elizabeth Usprich  
Membre de la division d'appel