



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GN*, 2025 TSS 374

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

### Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Nikkia Janssen

**Partie intimée :** G. N.  
**Représentante ou représentant :** A. H.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 14 janvier 2025 (GE-24-3763)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge

**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 25 mars 2025  
**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelant  
Intimée  
Représentante de l'intimée  
Interprète

**Date de la décision :** Le 14 avril 2025  
**Numéro de dossier :** AD-25-52

## Décision

[1] L'appel de la Commission de l'assurance-emploi du Canada est accueilli.

[2] La division générale a utilisé le mauvais critère juridique. J'ai corrigé cette erreur en rendant la décision que la division générale aurait dû rendre.

[3] G. N. n'a pas droit aux prestations de maladie à compter du 3 mai 2024 parce qu'il n'était pas sans cela disponible pour travailler.

[4] La Commission affirme qu'il pourrait avoir droit à des prestations à compter du 2 octobre 2024. Il peut communiquer avec la Commission à ce sujet.

## Aperçu

[5] G. N. est le prestataire. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi, puis il a demandé de passer à la prestation de maladie. La Commission a commencé à lui verser des prestations de maladie.

[6] Une personne qui veut recevoir des prestations de maladie doit démontrer qu'elle est « sans cela disponible » pour travailler<sup>1</sup>. Autrement dit, sa maladie est la seule chose qui l'empêche d'être disponible pour travailler.

[7] La Commission a décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler à partir du 3 mai 2024. C'est la date à laquelle Immigration Canada a refusé de renouveler son permis de travail parce qu'il n'avait pas de passeport valide<sup>2</sup>. La Commission affirme que le fait de ne pas avoir de permis de travail valide ou de ne pas avoir le statut implicite pour travailler était une condition personnelle qui limitait excessivement ses chances de retourner travailler. Autrement dit, il n'était pas disponible pour travailler et il n'était pas sans cela disponible pour travailler<sup>3</sup>.

---

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

<sup>2</sup> J'utilise Immigration Canada comme abréviation pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

<sup>3</sup> L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que pour recevoir des prestations régulières, une personne doit démontrer qu'elle est capable de **travailler** et **disponible à cette fin**, et incapable de trouver un emploi convenable.

[8] La division générale a accueilli l'appel du prestataire. Elle a décidé qu'il était sans cela disponible pour travailler. Bien qu'Immigration Canada n'ait pas renouvelé son permis de travail, il n'était pas en faute. L'Ukraine a tardé à lui envoyer un nouveau passeport en raison de la guerre. Il n'a donc pas limité excessivement ses chances de retourner travailler.

[9] J'ai donné à la Commission la permission de faire appel de la décision de la division générale. La Commission et le prestataire ne sont pas d'accord sur la question de savoir si la division générale a utilisé le bon critère juridique pour décider s'il avait une condition personnelle qui limitait excessivement ses chances de retourner travailler.

## Questions en litige

[10] Je dois trancher trois questions.

- La division générale a-t-elle utilisé le mauvais critère juridique pour décider si le prestataire avait établi une condition personnelle qui pourrait limiter excessivement ses chances de retourner travailler?
- Si la division générale a commis cette erreur, dois-je décider si le prestataire peut recevoir des prestations de maladie?
- Le prestataire a-t-il démontré que s'il n'avait pas été malade, il aurait été disponible pour travailler (sans cela disponible)?

## Analyse

### Résumé de mes motifs

[11] La Commission et le prestataire ne sont pas d'accord sur le critère juridique du troisième élément de l'affaire *Faucher*. Il devait satisfaire à cet élément pour démontrer qu'il était disponible pour travailler et autrement disponible. J'accepte la position de la Commission.

[12] La division générale devait appliquer le critère objectif énoncé par la Cour d'appel fédérale dans les décisions *Bertrand* et *Leblanc*<sup>4</sup>. La division générale a plutôt fondé sa décision sur les raisons pour lesquelles le prestataire n'avait pas la permission légale de travailler, ce qu'elle a jugé être hors de son contrôle.

[13] L'application du critère objectif à la preuve me porte à juger que l'absence d'un permis de travail valide ou d'un statut implicite pour travailler aurait excessivement limité ses chances de retourner travailler. Cela signifie qu'il n'était pas disponible pour travailler ou qu'il n'était pas sans cela disponible pour travailler. De plus, il ne peut pas recevoir de prestations de maladie à compter du 3 mai 2024.

[14] Le reste de mes motifs expliquent ma décision plus en détail.

### **La loi que j'ai utilisée pour trancher l'appel**

[15] La loi donne à la division d'appel le pouvoir de corriger les erreurs de la division générale<sup>5</sup>. La loi dit que la division d'appel peut intervenir lorsque la division générale a utilisé un processus injuste, ou a commis une erreur de droit, une erreur de compétence ou une erreur de fait importante<sup>6</sup>.

[16] La division générale commet une erreur de droit lorsqu'elle ne suit pas une décision judiciaire qu'elle devait suivre ou lorsqu'elle utilise le mauvais critère juridique pour trancher une question en litige. La division générale a commis cette erreur.

[17] La division générale devait décider si le prestataire était sans cela disponible pour travailler. Cela voulait dire qu'elle devait démontrer qu'il était disponible en utilisant les éléments de la décision *Faucher*<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bertrand* (1982), A-613-81 (CAF) et *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

<sup>5</sup> Voir l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>6</sup> L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* les appelle les « moyens d'appel ». Je les appelle des erreurs.

<sup>7</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, 1997 CanLII 4856 (CAF). La décision *Faucher* énonce trois éléments auxquels une personne doit satisfaire pour démontrer qu'elle est disponible pour travailler au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Selon le troisième élément de la décision *Faucher*, la division générale devait décider si l'absence d'un permis de travail valide ou d'un statut implicite pour travailler était une condition personnelle qui limitait excessivement ses chances de retourner travailler. Si c'était le cas, il n'était pas disponible pour travailler, il n'était pas sans cela disponible pour travailler, et il ne pouvait pas recevoir de prestations de maladie.

[19] Selon les décisions judiciaires, la disponibilité est une question de fait ou d'application d'une loi établie aux faits d'une affaire<sup>8</sup>. Cela signifie que la division générale devait appliquer la loi établie aux éléments de preuve qu'elle a acceptés.

### **La décision de la division générale et les arguments des parties**

[20] La division générale a décidé que le prestataire avait démontré qu'il n'avait pas établi de condition personnelle qui limitait excessivement ses chances de retourner travailler. L'absence d'un permis de travail officiel ou d'un statut implicite pour travailler n'était pas attribuable à son action ou à son inaction. Il a demandé de faire renouveler son permis de travail avant l'expiration de celui-ci. Et il a demandé un nouveau passeport ukrainien avant l'expiration de son permis de travail. Les événements mondiaux, qui échappaient à son contrôle, étaient responsables (paragraphe 17 à 21).

[21] La division générale a donc décidé qu'il était sans cela disponible pour travailler. De plus, il n'était pas inadmissible au bénéfice des prestations de maladie (paragraphe 3 et 22).

[22] La Commission soutient que la division générale a mal interprété le critère lorsqu'elle a fondé sa décision sur la raison pour laquelle il n'avait pas de permis de travail valide, soit le retard de l'Ukraine à lui envoyer son nouveau passeport. Elle dit que pour recevoir des prestations, une personne doit prouver qu'elle est disponible, et non justifier le fait qu'elle ne l'est pas<sup>9</sup>. Il s'agit du critère juridique objectif de la décision *Leblanc*, qui a été suivi dans d'autres décisions de la Cour.

---

<sup>8</sup> Voir les paragraphes 5 et 9 de la décision *Canada (Procureur général) c Lavita*, 2017 CAF 82 et les paragraphes 51, 57, 59, 60 et 83 de la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

<sup>9</sup> Voir la page AD3-5 du dossier d'appel.

[23] Le prestataire soutient que la décision *Leblanc* n'est pas d'application générale et que son cas se distingue des autres<sup>10</sup>. Le prestataire affirme que le bon critère juridique fait la distinction entre des circonstances fondamentalement personnelles et des circonstances indépendantes de la volonté d'une personne. Par conséquent, la division générale n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'elle a décidé que le prestataire était disponible parce qu'il n'était pas responsable du retard à obtenir son passeport, les événements mondiaux l'étaient (paragraphe 17 et 19 à 21).

### **J'accepte l'argument de la Commission selon lequel la division générale a utilisé le mauvais critère juridique**

[24] La représentante du prestataire a présenté des observations approfondies qui m'ont poussé à réfléchir sérieusement au bon critère. Malheureusement pour le prestataire, je ne peux pas accepter son argument.

[25] La Cour a rédigé le troisième élément de la décision *Faucher* en utilisant des termes qui pourraient porter à confusion (lorsqu'ils sont lus seuls, sans tenir compte des autres décisions de la Cour). Des décisions importantes rendues au titre de l'article 18(1)(a) pourraient sembler dire que le troisième élément de la décision *Faucher* s'applique à une condition que la personne a « établie » ou « imposée<sup>11</sup> ».

[26] Cependant, les décisions *Bertrand* et *Leblanc* clarifient le critère juridique du troisième élément de la décision *Faucher*. C'est un critère objectif. Elle porte sur l'**existence** d'une condition personnelle et sur l'évaluation de son **incidence** sur les chances de la personne de retourner travailler.

[27] Dans l'affaire *Bertrand*, la Cour a examiné le bon critère pour décider si la prestataire avait restreint sa disponibilité. Elle pouvait travailler seulement de 16 h à 22 h parce qu'elle n'avait personne pour s'occuper de ses enfants le jour.

---

<sup>10</sup> Voir la page AD4-6 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Voir, par exemple, la décision *Faucher v Canada Employment and Immigration Commission*, 1997 CanLII 4856 (FCA) [en anglais seulement], la décision *Canada (Procureur général) c Lavita*, 2017 CAF 82 et la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

La question de la disponibilité est une question objective, il s'agit de savoir si un prestataire est suffisamment disponible en vue d'un emploi convenable pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. Elle ne peut être subordonnée aux raisons particulières, quelque compassion qu'elles puissent susciter, pour lesquelles un prestataire impose des restrictions à sa disponibilité. Car, si le contraire était vrai, la disponibilité serait une exigence très variable, tributaire qu'elle serait des raisons particulières qu'invoque l'intéressé pour expliquer son manque relatif de disponibilité.

[28] Dans l'affaire *Leblanc*, la Cour est d'accord avec la décision d'un juge-arbitre et adopte le libellé suivant<sup>12</sup>.

Il va sans dire qu'une personne ne peut être considérée comme étant disponible lorsqu'elle avoue ne pas l'être ou lorsqu'elle se trouve dans une situation qui l'empêche de l'être. Le versement des prestations est subordonné à la disponibilité d'une personne, non à la justification de son indisponibilité. Il s'ensuit que les circonstances atténuantes, la sympathie qu'on peut éprouver à son égard ne peuvent écourter la période d'inadmissibilité.

[29] D'autres décisions de la Cour suivent le critère objectif de la décision *Bertrand* ou *Leblanc*<sup>13</sup>. Je ne suis au courant d'aucune décision des Cours fédérales qui remet en question ce critère objectif, qui établit une distinction ou qui refuse de le suivre.

[30] Cela m'indique que le critère juridique pour le troisième élément de la décision *Faucher* est objectif. Et le critère comporte deux questions de fait :

- Existe-t-il une condition personnelle et, dans l'affirmative, quelle est-elle?
- Cette condition personnelle limite-t-elle excessivement les chances de la personne de retourner travailler?

[31] La division générale devait respecter le critère objectif énoncé dans les décisions *Bertrand* et *Leblanc*. Elle n'a pas cité ces affaires. Et elle n'a pas utilisé le critère objectif. Cela signifie qu'elle a commis une erreur de droit.

---

<sup>12</sup> Voir le paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60, citant la décision du juge-arbitre du Canada CUB 25057.

<sup>13</sup> Voir, par exemple, la décision *Canada (Procureur général) c Joint* (1989), A-1048-88 (CAF), la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen* (1994), A-1472-92, la décision *Vezina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

## L'argument du prestataire va à l'encontre de la loi

[32] J'ai examiné les arguments écrits du prestataire, y compris les décisions qu'il a citées.

[33] Le prestataire n'a fait référence à aucune décision qui s'applique directement à son cas (légalement et factuellement) et que je devrais suivre. Le prestataire a plutôt fondé son argument sur des points que les cours et les tribunaux ont soulevés dans des décisions, mais qui n'ont pas tranché la question de la disponibilité<sup>14</sup>. Le prestataire a également tenté de faire valoir que les questions de fait et les conclusions tirées des décisions faisaient partie du critère juridique pour le troisième élément tiré de la décision *Faucher*<sup>15</sup>.

[34] Aucun des arguments du prestataire ne me fait douter que le bon critère juridique soit le critère objectif des décisions *Bertrand* et *Leblanc*. Le critère objectif ne fait pas la distinction entre les conditions [traduction] « fondamentalement » personnelles et les circonstances indépendantes de la volonté d'une partie prestataire. Elle ne tient pas compte non plus de la question de savoir si la personne a créé la condition.

[35] Enfin, le critère juridique ne fait pas la distinction entre les limitations [traduction] « plus techniques que réelles » imposées par une condition personnelle. De plus, elle ne tient pas compte des efforts déployés par une personne pour éviter ou atténuer la condition personnelle. La question de savoir si la condition personnelle est excessivement restrictive est une question de fait, et non de droit.

## Corriger l'erreur en rendant la décision

[36] La Commission a dit que si je concluais à une erreur, je devais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Elle a affirmé que les deux parties avaient eu une occasion équitable de présenter des éléments de preuve et des arguments à la

---

<sup>14</sup> « *Obiter dicta* » est le terme juridique désignant les points qu'une cour ou un tribunal soulève qui ne sont pas essentiels à la décision finale dans une affaire et à l'analyse qu'elle a utilisée pour y arriver.

<sup>15</sup> Voir les paragraphes 28 à 33 aux pages AD4-4 et AD4-5 du dossier d'appel. Le prestataire soutient que le **critère juridique** devrait examiner si une condition personnelle était procédurale ou bien personnelle, si elle relevait de la volonté de la partie prestataire ou si elle était indépendante de sa volonté, ou si la limitation était [traduction] « plus technique que réelle ».

division générale. Et le dossier est complet, alors j'ai ce dont j'ai besoin pour rendre la décision.

[37] Le prestataire a dit que je devrais renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle fasse l'objet d'un réexamen. Il veut qu'une autre personne [traduction] « jette un nouveau regard sur la question » afin qu'elle soit examinée de nouveau à partir de zéro.

[38] Je suis d'accord avec la Commission. Le processus de la division d'appel n'est pas une reprise ou une deuxième chance de gagner à la division générale. Les règles de procédure du Tribunal me disent de trancher les appels aussi simplement et rapidement que l'équité le permet.

[39] J'ai examiné les documents et écouté l'audience. Les parties ont eu une occasion pleine et équitable de présenter leurs arguments à la division générale. À l'audience, la division générale a énoncé la question en litige dans un langage clair et simple. Elle a donné au prestataire une chance pleine et équitable de présenter des éléments de preuve et des arguments. Et elle a posé des questions pertinentes.

– **J'ai une question à trancher**

[40] Pour trancher l'appel du prestataire, je dois décider s'il a démontré qu'il satisfaisait au troisième élément de la décision *Faucher*.

[41] Dans les circonstances du présent appel, je n'examinerai pas les premier et deuxième éléments de la décision *Faucher*, et ce, pour deux raisons. Premièrement, si le prestataire ne prouve pas qu'il satisfait au troisième élément de la décision *Faucher*, il n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler et il ne peut pas démontrer qu'il est sans cela disponible pour travailler. Deuxièmement, la Commission et le prestataire n'ont pas présenté d'arguments au sujet des premier et deuxième éléments de la décision *Faucher* à la division générale ou à la division d'appel<sup>16</sup>. Cela est logique dans les circonstances. Appliquer les deux premiers éléments de la décision *Faucher* pour

---

<sup>16</sup> La division générale a écrit au paragraphe 12 : « Les parties ne contestent pas que l'appelant voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert ou qu'il faisait des démarches pour trouver un tel emploi. »

décider si une personne est sans cela disponible pour travailler lorsqu'elle est trop malade pour le faire est un exercice fondamentalement hypothétique<sup>17</sup>.

[42] Je ne retiens pas les conclusions de fait de la division générale. Étant donné qu'elle a utilisé le mauvais critère juridique, elle a examiné la preuve et tiré des conclusions qui étaient pertinentes à ce critère. Pour trancher le présent appel, je dois examiner la preuve et tirer des conclusions fondées sur le critère juridique objectif et approprié.

– **Le prestataire n'a pas démontré qu'il satisfaisait au troisième élément de la décision *Faucher* à compter du 3 mai 2024**

Il y avait une condition personnelle

[43] En date du 3 mai 2024, le prestataire n'avait pas de permis de travail valide ni de statut implicite pour travailler au Canada. Ensemble, cela constituait une condition personnelle du prestataire.

[44] J'ai fondé cette conclusion sur des copies de documents d'Immigration Canada qui montrent ce qui suit :

- Son permis de travail a expiré le 10 janvier 2024<sup>18</sup>.
- Il avait le statut implicite pour travailler selon les mêmes modalités jusqu'au 24 juin 2024 ou jusqu'à ce qu'Immigration Canada décide de renouveler son permis de travail<sup>19</sup>.
- Immigration Canada a rejeté sa demande de renouvellement de son permis de travail le 3 mai 2024<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Voir le paragraphe 42 de la décision *OK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 111. Voir aussi les paragraphes 20 à 22 de la décision *BB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 484.

<sup>18</sup> Voir la page GD3-18 du dossier d'appel.

<sup>19</sup> Voir la page GD3-23 du dossier d'appel.

<sup>20</sup> Voir la page GD3-55 du dossier d'appel.

[45] J'accepte cette preuve. Elle provient d'une source fiable. Je n'ai aucune raison de croire que les copies des documents d'Immigration Canada sont différentes des originaux. Et je n'ai aucune autre raison de douter de cette preuve.

La condition personnelle était excessivement restrictive

[46] La preuve me montre que la condition personnelle du prestataire a limité excessivement ses chances de retourner au travail.

[47] Je vais tirer une conclusion de bon sens (conclusion de fait) à partir des documents d'Immigration Canada. S'il n'y a aucune preuve du contraire, le fait de n'avoir aucun droit légal de travailler au Canada a limité excessivement les chances du prestataire de retourner travailler.

[48] Les décisions rendues par la division d'appel du Tribunal appuient ce type de conclusion<sup>21</sup>. Les décisions de la division d'appel donnent également des exemples concrets où une personne a démontré (ou pourrait être en mesure de démontrer) qu'elle satisfaisait au troisième élément de la décision *Faucher* :

- La demande de renouvellement du permis de travail n'a pas été rejetée, ce qui signifie qu'il était possible d'obtenir un statut implicite pour travailler. L'employeur croyait que la personne était autorisée à travailler et il l'a donc réembauchée à trois reprises pendant la période où elle n'avait pas de permis de travail valide<sup>22</sup>.
- Une personne de moins de 30 ans dont le permis de travail a expiré, pouvait obtenir un permis de travail ouvert pour une période de 18 mois presque

---

<sup>21</sup> Voir, par exemple, les décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c MM*, 2024 TSS 836; *Commission de l'assurance-emploi du Canada c JP*, 2024 TSS 559; *HM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 572; *LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 617; *KS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 4 2; et *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1291.

<sup>22</sup> Voir la décision *LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 617.

automatiquement en vertu d'un accord bilatéral entre le Canada et la France<sup>23</sup>.

- Une personne qui détenait un visa de visiteur et dont l'autorisation d'emploi avait expiré, mais qui se trouvait dans une situation difficile parce qu'elle devait avoir une offre d'emploi pour obtenir une autre autorisation d'emploi, n'était pas tenue de pouvoir commencer à travailler immédiatement pour prouver qu'elle était disponible<sup>24</sup>.
- Un étudiant étranger qui a demandé des prestations de maladie ne suivait plus ses cours, mais légalement, son permis de travail était toujours valide jusqu'à ce que l'école accepte qu'il se retire officiellement ou qu'il ne s'inscrive pas pour le trimestre suivant<sup>25</sup>.

[49] Malheureusement pour le prestataire, sa situation n'est pas pareille ni semblable à l'une ou l'autre de ces affaires.

[50] Deux autres éléments de preuve appuient ma conclusion selon laquelle la condition personnelle du prestataire limitait excessivement ses chances de retourner travailler.

- Le prestataire a déclaré que les employeurs ne l'embaucheraient pas lorsqu'ils apprendraient que son permis de travail était expiré<sup>26</sup>. Certains lui ont dit revenir une fois que son permis de travail serait renouvelé<sup>27</sup>. C'est ce qu'il a répondu lorsque le membre de la division générale l'a interrogé au sujet de la possibilité de chercher du travail après l'expiration de son permis de travail (10 janvier), avant que l'accident le rende inapte au travail (28 janvier).

---

<sup>23</sup> Voir la décision du juge-arbitre du Canada CUB 63940.

<sup>24</sup> Voir décision du juge-arbitre du Canada CUB 14357.

<sup>25</sup> Voir la décision *OK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 111.

<sup>26</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale à 15 min 29 s.

<sup>27</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 17 min 45 s.

- Le prestataire a également déclaré qu'il n'avait pas postulé dans des lieux de travail qui n'exigeaient pas de permis de travail parce qu'il ne pouvait pas le faire<sup>28</sup>.

## Résumé

[51] Le prestataire n'a pas démontré qu'il satisfaisait au troisième élément de la décision *Faucher*. Autrement dit, il n'était pas sans cela disponible au titre de l'article 18(1)(b). Il n'a donc pas démontré qu'il est admissible à recevoir des prestations de maladie à compter du 3 mai 2024.

## **La Commission affirme que le prestataire pourrait avoir droit à des prestations à compter du 2 octobre 2024**

[52] Les parties conviennent que le prestataire a obtenu un nouveau permis de travail, valide à compter du 2 octobre 2024. La représentante de la Commission a encouragé le prestataire à communiquer avec la Commission pour obtenir des prestations à compter du 2 octobre 2024.

[53] À l'audience de la division d'appel, la représentante de la Commission a dit que le prestataire pourrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 octobre 2024. Il pouvait recevoir des prestations jusqu'à ce que son droit aux **prestations de maladie** prenne fin ou que sa période de prestations prenne fin, selon ce qui survient en premier.

[54] Si le prestataire démontre qu'il était **capable de travailler et disponible à cette fin** au titre de l'article 18(1)(a), il pourrait recevoir des **prestations régulières**, plutôt que des prestations de maladie, ou après la fin de ses prestations de maladie.

---

<sup>28</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 19 min 58 s.

## **Conclusion**

[55] La division générale a utilisé le mauvais critère pour décider si le prestataire était sans cela disponible pour travailler. J'ai corrigé cette erreur en rendant la décision que la division générale aurait dû rendre.

[56] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était sans cela disponible pour travailler à compter du 3 mai 2024. Par conséquent, il n'avait pas droit aux prestations de maladie à compter de cette date.

Glenn Betteridge  
Membre de la division d'appel