[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AA*, 2026 TSS 107

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

Décision

Partie appelante :	Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant :	Stephanie Tollefson
Partie intimée :	A. A.

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 19 novembre 2025 (GE-25-2816)

Membre du Tribunal :	Stephen Bergen
Mode d'audience :	Téléconférence
Date d'audience :	Le 11 février 2026
Personnes présentes à l'audience :	Partie appelante Représentante de l'intimée
Date de la décision :	Le 17 février 2026
Numéro de dossier :	AD-25-788

Décision

[1] J’accueille l’appel. La division générale a commis une erreur de droit. L’affaire sera renvoyée à la division générale pour réexamen.

Aperçu

[2] A. A. est l’appelant [*sic*]. Je l’appellerai le « prestataire » parce que le présent appel porte sur sa demande de prestations d’assurance-emploi. L’intimée [*sic*] est la Commission de l’assurance-emploi du Canada.

[3] Le prestataire n’a pas demandé le renouvellement de son permis de travail avant qu’il soit expiré. Par conséquent, il n’avait pas de permis de travail valide ni de statut implicite (permission de continuer à travailler après l’expiration de son permis, à condition d’avoir déposé une demande de prolongation avant la date d’expiration). Il n’était donc pas légalement autorisé à travailler au Canada.

[4] La Commission a décidé que le prestataire n’était pas disponible pour travailler, ce qui voulait dire qu’il était inadmissible au bénéfice des prestations. Le prestataire n’était pas d’accord. Il a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais celle-ci n’a pas modifié sa décision.

[5] Le prestataire a fait appel à la division générale. Cette dernière a reconnu qu’il était disponible pour travailler. Elle a affirmé qu’il avait fait des démarches raisonnables pour présenter sa demande de renouvellement de permis de travail à temps.

[6] La Commission fait maintenant appel de cette décision à la division d’appel.

[7] J’accueille l’appel. La division générale a commis une erreur de droit parce qu’elle a ignoré la jurisprudence qu’elle devait suivre. La loi ne permet pas à la division générale de conclure qu’une partie prestataire était disponible pour travailler simplement parce qu’elle accepte que la partie prestataire ait fait des efforts raisonnables pour être disponible.

[8] Je renvoie l'affaire à la division générale pour qu'elle décide si le prestataire était disponible malgré le fait qu'il n'était pas légalement autorisé à travailler au Canada.

Question en litige

[9] La division générale a-t-elle interprété la loi d'une façon qui ne tient pas compte de la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale qu'elle devait suivre?

Analyse

Principes généraux pour faire appel à la division d'appel

[10] La division d'appel peut seulement tenir compte des erreurs qui correspondent à l'un des moyens d'appel suivants :

a) Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire (erreur de compétence).
c) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.
d) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante[1].

Erreur de droit

[11] La division générale a commis une erreur de droit.

[12] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible aux prestations si elle ne démontre pas qu'elle est « capable de travailler et **disponible** à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable[2] ».

---

[1] Il s'agit d'une version en langage clair des trois moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social.*
[2] Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] La « disponibilité » est évaluée selon les trois éléments tirés de la décision *Faucher*[3]. La partie prestataire doit avoir le désir de retourner au travail le plus tôt possible, exprimer ce désir par des efforts pour trouver du travail et ne doit pas établir de conditions personnelles qui limitent indûment ses chances d'obtenir un emploi (ce sont les éléments de la décision *Faucher*).

[14] La Commission admet que la division générale a bien appliqué le critère de la disponibilité. Je suis d'accord. La division générale a décrit le critère correctement et a tenu compte de chacun des trois éléments tirés de la décision *Faucher*, comme elle était tenue de le faire. Néanmoins, la Commission a soutenu que la division générale a commis une erreur de droit dans la façon qu'elle a justifié la conclusion qu'elle a tirée sur le troisième élément de la décision *Faucher*.

[15] La Commission a conclu que le prestataire avait établi une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner au travail. Il a établi une condition personnelle parce qu'il n'a pas renouvelé son permis de travail à temps.

[16] Le prestataire ne pouvait plus travailler légalement au Canada parce qu'il a attendu trop longtemps avant de renouveler son permis de travail. Si une personne demande un renouvellement pendant que son permis de travail est encore valide, elle a un [traduction] « statut implicite ». Cela veut dire qu'elle peut continuer de travailler légalement pendant qu'elle attend de recevoir le nouveau permis. Toutefois, si une personne attend que son permis soit expiré avant de demander le renouvellement, elle n'est pas légalement autorisée à travailler avant de recevoir le nouveau permis de travail.

[17] La division générale a conclu que le prestataire satisfaisait au troisième élément. Elle a reconnu que le prestataire ne pouvait plus légalement travailler au Canada parce qu'il n'avait pas présenté sa demande de renouvellement avant l'expiration de son permis. Cependant, elle a conclu qu'il ne s'agissait pas d'une condition personnelle.

---

[3] Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

Selon la division générale, [traduction] « ce que [le prestataire] pouvait faire avec son permis de travail est une question de droit, et non une condition personnelle ».

[18] La division générale a également conclu que le prestataire s'était fié aux conseils du [traduction] « Centre d'accueil des nouveaux arrivants » pour l'aider à renouveler son permis. La division générale estimait donc que le prestataire avait présenté sa demande en retard parce qu'il s'était fié aux conseils erronés du Centre d'accueil des nouveaux arrivants. La division générale a conclu qu'il était raisonnable que le prestataire se soit fié à ces conseils pour savoir comment déposer sa demande de renouvellement.

[19] La Commission soutient que la division générale a interprété la loi d'une façon qui ne tient pas compte des précédents de la Cour d'appel fédérale qui font autorité[4]. Elle a mis l'accent sur deux aspects de la décision de la division générale.

[20] Premièrement, la Commission a contesté la déclaration de la division générale selon laquelle ce que le prestataire pouvait faire avec un permis de travail était une question de droit, non une condition personnelle. La Commission a fait remarquer que le prestataire n'avait pas obtenu de permis de travail. Ainsi, ce que le prestataire aurait pu faire avec son permis (s'il en avait un) n'appuyait pas la conclusion de la division générale voulant qu'il n'avait pas établi de conditions personnelles.

[21] Je comprends l'argument de la Commission. La raison pour laquelle la Commission a décidé au départ que le prestataire n'était pas disponible pour travailler était qu'il n'était pas légalement autorisé à travailler au Canada (ce qui n'a pas été contesté). Ce que le prestataire aurait pu faire s'il avait eu un permis de travail n'a rien à voir avec la façon dont l'expiration de son permis a nui à sa disponibilité.

[22] Cependant, je ne suis pas certain que la division générale se soit bien exprimée. J'estime qu'elle s'est exprimée de façon inélégante. Elle voulait probablement dire que *le fait que le prestataire ne puisse pas travailler sans permis de travail* est une question

---

[4] Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bertrand* (1982), A-613-81 (CAF), la décision *Vezina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198 et la décision *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

de droit. Je crois qu'elle essayait de faire comprendre que l'incapacité du prestataire à travailler dépendait de la validité de son permis et qu'il ne s'agissait pas d'un choix. Si c'est bel et bien ce que la division générale voulait dire, je crois qu'elle tentait simplement de préciser comment l'expression « condition personnelle » devrait être interprétée au sens de la loi.

[23] La division générale a fourni une seule justification à l'appui de sa déclaration voulant que l'incapacité du prestataire à travailler légalement n'était pas une condition personnelle. Elle a dit qu'il était raisonnable que le prestataire s'appuie sur les conseils du Centre d'accueil des nouveaux arrivants[5]. La division générale semble avoir accepté cela comme une raison valable ou suffisante qui justifiait le fait que le prestataire n'avait pas renouvelé son permis de travail à temps. Elle a ajouté que l'erreur du Centre d'accueil [traduction] « ne devrait pas permettre de mettre en cause l'absence de recherches d'emploi [du prestataire][6] ».

[24] Toutefois, la division générale n'a invoqué aucun pouvoir légal ni aucune autre raison à l'appui de son analyse fondée sur le fait qu'il était raisonnable de se fier aux conseils du personnel du Centre d'accueil des nouveaux arrivants. La division générale n'a pas démontré en quoi l'expiration du permis de travail n'était pas une condition personnelle qui limitait indûment le prestataire, au sens de la loi.

[25] La Commission soutient que la jurisprudence ne permet pas à la division générale d'utiliser les raisons pour lesquelles une partie prestataire n'est pas disponible comme fondement pour conclure qu'elle **est** disponible. La Commission a fait référence à trois décisions de la Cour d'appel fédérale : *Bertrand*, *Vézina* et *Leblanc*[7]. Elle affirme que ces décisions ont établi que le critère de disponibilité est objectif : la disponibilité d'une personne ne dépend pas des raisons pour lesquelles elle est disponible pour travailler.

---

[5] Voir le paragraphe 38 de la décision de la division générale.
[6] Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale.
[7] Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bertrand* (1982), A-613-81 (CAF), la décision *Vezina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198 et la décision *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

[26] Le prestataire croit que la division générale a rendu une décision fondée sur la preuve et il est d'accord avec la façon dont elle a analysé sa disponibilité. En réponse à la Commission, il a laissé entendre que les faits étaient différents dans les trois décisions auxquelles elle a fait référence. Le prestataire affirme qu'on ne devrait pas suivre ces décisions. Je présume qu'il veut dire que les décisions n'ont pas établi de principes que la division générale était obligée de suivre en l'espèce.

[27] Il a raison de dire qu'il y a des différences quant aux faits. Son propre cas porte sur l'effet de l'expiration de son permis de travail. La décision *Bertrand* concernait une femme qui n'a pas été en mesure de démontrer qu'elle était disponible pour travailler à cause de ses obligations familiales. Elle n'a pas pu trouver de garderie, malgré des efforts soutenus et raisonnables. Dans la décision *Vézina,* le demandeur était un étudiant à temps plein qui a reconnu qu'il était seulement disponible pour travailler la fin de semaine. La Cour a conclu que son retour aux études lui imposait des « restrictions personnelles ». Dans la décision *Leblanc*, on a décidé que l'intimé n'était pas disponible parce qu'il n'avait pas les vêtements appropriés et ne pouvait pas se rendre au travail; un incendie avait détruit sa maison et tous ses biens.

[28] Même si la situation des prestataires dans ces décisions de la Cour d'appel fédérale n'est pas la même que celle du prestataire, j'admets que ces décisions ont établi un principe qui s'applique en l'espèce.

[29] Dans la décision *Bertrand*, la Cour a dit ce qui suit :

> 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 pas être subordonnée aux raisons particulières**, quelque compassion qu'elles puissent susciter, pour lesquelles un prestataire impose des restrictions à sa disponibilité. (C'est moi qui souligne.)

[30] La décision *Vézina* s'est fondée sur la décision *Bertrand*. Elle a également conclu que le demandeur n'était pas disponible et a simplement repris dans ses motifs le passage de la décision *Bertrand* cité ci-dessus.

[31] Voici ce que la Cour a dit dans la décision *Leblanc* :

> Bien que la disponibilité suppose qu'une personne est animée du désir sincère de travailler, la volonté de travailler n'est pas en soi nécessairement synonyme de disponibilité. Afin de décider si un individu fait preuve de disponibilité, il faut déterminer s'il se trouve aux prises avec des empêchements ayant pour effet d'entraver sa volonté de travailler. Par empêchement, on entend toute contrainte de nature à priver quelqu'un de son libre choix, notamment la diminution de ses forces physiques et les obligations familiales. **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. (C'est moi qui souligne.)

[32] Ces décisions ont établi un principe juridique qui est indépendant de leurs faits. Elles disent toutes que la raison pour laquelle une partie prestataire n'est pas disponible pour travailler n'a pas d'importance. Une partie prestataire qui n'est pas disponible n'a pas droit aux prestations, peu importe la raison pour laquelle elle n'est pas disponible.

[33] Dans l'affaire *GN*, la division d'appel a appliqué le même principe à des faits semblables à ceux qui se trouvent dans le cas du prestataire[8]. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas satisfait au troisième élément de la décision *Faucher* parce qu'il n'avait pas renouvelé son permis de travail. Il attendait qu'un autre pays lui envoie le nouveau passeport dont il avait besoin pour remplir sa demande. Ainsi, comme le prestataire dans le présent appel, le prestataire dans l'affaire *GN* ne pouvait pas renouveler son permis en raison de circonstances indépendantes de sa volonté.

[34] Je ne suis pas obligé de suivre les autres décisions de la division d'appel. J'estime qu'on ne peut pas conclure que le prestataire était disponible parce qu'il a agi de façon raisonnable en faisant des démarches pour continuer d'être légalement autorisé à travailler ou parce qu'il ne pouvait pas contrôler le fait que sa demande de renouvellement n'a pas été présentée à temps.

---

[8] Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GN*, 2025 TSS 374.

[35] La division générale a commis une erreur de droit parce qu'elle a fondé sa décision selon laquelle le prestataire était disponible pour travailler sur les raisons pour lesquelles il n'était pas disponible.

Réparation

[36] Comme j'ai conclu à l'existence d'une erreur dans la décision de la division générale, je peux soit renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen, soit rendre la décision que la division générale aurait dû rendre[9].

[37] Le prestataire et la Commission me demandent de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[38] Je ne suis pas d'accord. J'estime que le prestataire n'a pas eu une occasion équitable de fournir des éléments de preuve sur toutes les questions en litige dans le présent appel. J'estime également que le dossier est incomplet. Je renvoie donc l'affaire à la division générale.

Raison pour laquelle je dois renvoyer l'affaire à la division générale

[39] Le prestataire a dit à la division générale qu'il travaillait alors qu'il n'avait pas de permis valide. Toutefois, le fait que la division générale a mis l'accent sur les raisons pour lesquelles le prestataire a tardé à présenter sa demande de renouvellement a eu pour effet de limiter la portée de l'audience. Le prestataire n'a pas vraiment eu l'occasion de préciser comment il pouvait encore être disponible alors qu'il n'avait pas de permis de travail valide. De plus, la division générale n'a pas abordé ce sujet dans sa décision. Il se peut que la division générale n'ait pas compris que ces éléments de preuve pouvaient être pertinents.

[40] Aucune des parties n'a présenté d'argument clair au sujet de la question de savoir si la division générale aurait dû examiner la disponibilité du prestataire pendant la période où il n'avait plus de permis valide. Le prestataire était satisfait de la décision de la division générale parce qu'elle était en sa faveur, alors il ne voulait pas contester son

[9] Voir l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

fondement. De plus, il n'est pas surprenant que la Commission n'ait pas présenté à l'appui de son appel de la décision de la division générale un argument qui pourrait mener au même résultat.

[41] Toutefois, le prestataire a bel et bien soutenu qu'il était disponible parce qu'il avait un emploi à temps partiel pendant qu'il attendait le renouvellement de son permis et qu'il cherchait du travail supplémentaire en même temps (malgré le fait qu'il n'était pas légalement autorisé à travailler). Ces éléments de preuve se trouvaient également dans le dossier de la division générale.

[42] J'ai demandé au prestataire et à la Commission s'ils estimaient qu'une partie prestataire peut être disponible pour travailler alors qu'elle n'a pas le droit de travailler au Canada. Il était évident que le prestataire croyait avoir démontré sa disponibilité en travaillant sans permis valide. La représentante de la Commission a soutenu que cela ne serait pas conforme à l'objet de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle ne connaissait aucun pouvoir légal sur ce point dans le contexte de l'assurance-emploi. Cependant, elle a soutenu qu'on ne devrait pas interpréter les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* d'une façon qui pourrait encourager des comportements illégaux.

[43] J'admets que l'absence de permis de travail valide suffirait normalement à démontrer qu'une personne n'est pas disponible pour travailler. Cependant, ce n'est pas toujours le cas. Dans la décision *LM*, la division d'appel a conclu qu'un prestataire qui n'avait pas démontré qu'il pouvait légalement travailler n'avait pas indûment établi de condition personnelle et était effectivement disponible[10].

[44] La division d'appel a conclu dans l'affaire *LM* que la division générale avait commis une erreur parce qu'elle a omis de tenir compte de la preuve qui démontrait que le prestataire avait été capable de travailler après l'expiration d'un permis et avant la réception du prochain. La division d'appel a également souligné que la division générale avait peut-être commis une erreur lorsqu'elle s'est concentrée sur la question

[10] Voir la décision *LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 617.

de savoir si le prestataire avait le droit de travailler, et non sur la question de savoir s'il avait été **indûment** limité par son statut d'emploi.

[45] Comme dans la décision *LM*, la division générale en l'espèce n'a pas examiné si le fait que le prestataire ne pouvait légalement travailler limitait indûment ses chances de trouver un emploi. La décision était plutôt fondée sur la question de savoir si le prestataire avait agi raisonnablement pour présenter sa demande de renouvellement de permis de travail à temps.

[46] La décision *LM* est fondée sur un ensemble de faits. La membre a décrit ces faits comme des « circonstances inhabituelles ». Le fait que le prestataire a travaillé après l'expiration de son permis de travail et avant la réception du prochain n'était qu'une des circonstances prises en considération.

[47] Je suis d'accord avec le constat de la décision *LM* selon lequel l'absence d'un permis de travail valide ne constitue pas forcément une condition qui limite indûment les chances d'une personne de trouver un emploi. Cette question dépend des circonstances de l'affaire. Je conviens aussi que si une personne occupe un emploi – alors qu'elle n'a pas de permis valide – il faut en tenir compte lorsqu'on décide si l'absence de permis est une condition personnelle excessivement restrictive.

[48] Une autre raison m'incite à renvoyer le dossier à la division générale. À l'époque où le prestataire travaillait sans permis valide, son emploi était à temps partiel. Cet emploi l'aurait peut-être aidé à démontrer qu'il était disponible pour travailler à temps partiel, mais les parties prestataires doivent démontrer qu'elles sont disponibles pour un « emploi convenable » au sens de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*[11]. Il faudrait donc décider si son emploi à temps partiel était un « emploi convenable ».

[49] Le dossier de révision ne comprend pas la demande de prestations complète, ni le relevé d'emploi du prestataire, ni les renseignements sur l'emploi qu'il occupait avant de présenter sa demande. Je ne peux donc pas comparer l'emploi qu'il occupait avant de présenter sa demande à l'emploi qu'il occupait sans permis de travail valide. Cela

[11] Voir aussi la définition dans la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

veut dire que je ne peux pas évaluer si le prestataire était « disponible » pour un emploi convenable (durant la période où il n'était pas légalement autorisé à travailler) ni s'il était « incapable d'obtenir un emploi convenable ».

[50] Enfin, je remarque que le prestataire n'a pas vraiment eu l'occasion de présenter des éléments de preuve qui portent sur l'autre emploi qu'il cherchait au cours de la période où il n'avait pas de permis. Ces éléments de preuve pourraient être pertinents pour savoir s'il a démontré qu'il était disponible pour occuper un emploi convenable. Ils pourraient également être pertinents pour savoir si le prestataire était « incapable d'obtenir un emploi convenable » (selon qu'il a établi sa demande sur des antécédents d'emploi à temps plein ou à temps partiel).

[51] Pour toutes ces raisons, je renvoie l'affaire à la division générale.

Conclusion

[52] J'accueille l'appel. La division générale a commis une erreur de droit. Je renvoie l'affaire à la division générale.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel