



Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 899

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

**Décision relative à une demande de  
permission de faire appel**

**Partie demanderesse :** M. M.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
14 avril 2023 (GE-22-3876)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 10 juillet 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-393

## Décision

[1] La permission de faire appel n'est pas accordée. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] Du 12 août 2021 au 28 avril 2022 inclusivement, et du 5 au 20 mai 2022 inclusivement, la demanderesse (prestataire) a travaillé comme agente administrative au X (X).

[3] Le 24 mai 2022, elle a présenté une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi. Une période de prestations a été établie à compter du 22 mai 2022.

[4] Le 16 août 2022, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) l'a avisé qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 23 mai 2022, car elle était seulement prête à accepter du travail comme agente administrative dans le secteur de la vaccination et de travailler pour le X. La Commission a décidé que la prestataire n'était pas disponible à travailler. La prestataire a porté en appel la décision en révision devant la division générale.

[5] La division générale a déterminé que la prestataire n'a pas démontré un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert. Elle a déterminé que la prestataire n'a pas démontré des efforts suffisants pour trouver un emploi convenable. La division générale a déterminé que la prestataire a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment ses chances de retour au travail en demeurant seulement disponible pour son employeur habituel et de façon limitée.

[6] La prestataire demande maintenant à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle soutient qu'il était toujours disponible à travailler dans son domaine depuis le 23 mai 2022.

## Question en litige

[7] Est-ce que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

## Analyse

[8] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont que :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[9] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel elle devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais, elle doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En autres mots, que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[10] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[11] La prestataire fait valoir qu'elle était disponible à travailler dans son domaine à compter du 23 mai 2022. Elle soutient qu'elle a toujours été disponible à travailler pour

son employeur X et que son employeur ne lui a jamais demandé de travailler dans un autre secteur.

[12] Pour être considéré comme disponible à travailler, un prestataire doit démontrer qu'il est capable et disponible à travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.

[13] La disponibilité doit être déterminée en analysant trois facteurs :

- a) Le désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[14] De plus, la disponibilité est déterminée pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel le prestataire peut prouver que, ce jour-là, il était capable et disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.

[15] La division générale a déterminé que la prestataire n'a pas démontré un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert. Elle a déterminé que la prestataire n'a pas démontré des efforts suffisants pour trouver un emploi convenable. La division générale a déterminé que la prestataire a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment ses chances de retour au travail en demeurant seulement disponible pour son employeur habituel et de façon limitée.

[16] La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) prévoit que pour avoir droit aux prestations, un prestataire doit établir sa disponibilité à travailler et, pour ce faire, il doit **chercher activement du travail**. Un prestataire doit établir sa disponibilité à travailler pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations et cette disponibilité ne doit pas être indûment limitée.

[17] La prestataire a admis qu'elle se limite à travailler pour son employeur habituel et qu'elle ne cherche pas d'autres emplois convenables.<sup>1</sup>

[18] Je suis d'avis que la preuve prépondérante soutient la conclusion de la division générale à l'effet que la prestataire n'était pas disponible et incapable d'obtenir un emploi convenable à partir du 23 mai 2022, puisque la prestataire ne cherchait pas activement un emploi et sa disponibilité était indûment restreinte par son choix personnel de seulement travailler pour son employeur habituel.

[19] Il est peut-être convenable pour la prestataire de seulement travailler pour son employeur habituel. Cependant, cela n'est pas suffisant pour démontrer sa disponibilité à travailler au sens de la Loi sur l'AE.

[20] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

## **Conclusion**

[21] La permission de faire appel n'est pas accordée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

---

<sup>1</sup> Voir GD3-15, GD3-21.