



[TRADUCTION]

Citation : *XL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 480

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : X. L.
Représentante : Avery Yandt

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (532175) datée du 23 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 7 mars 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Avery Yandt (avocate de l'appelante)

Date de la décision : Le 21 avril 2023

Numéro de dossier : GE-22-3454

Décision

[1] Je rejette l'appel de X. L.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé qu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi).

[3] Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[4] X. L. (l'appelante) a perdu son emploi de planificatrice financière dans une banque (l'employeur).

[5] Son employeur a dit qu'il l'avait congédiée parce qu'elle avait examiné les comptes de ses clientes et clients sans raison professionnelle valable, et qu'elle avait envoyé des renseignements confidentiels par courriel à un ancien employé de la banque. Cela contrevenait aux politiques de l'employeur².

[6] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a conclu que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, la Commission ne lui a pas versé de prestations régulières d'assurance-emploi.

[7] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite et qu'elle n'a pas enfreint les politiques de l'employeur. De plus, elle dit qu'elle ne pouvait pas savoir que son employeur la congédierait pour ce qu'il prétend qu'elle a fait. Elle pensait que son employeur la suspendrait probablement.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

² Voir la lettre de congédiement que l'employeur a envoyée à l'appelante (datée du 6 avril 2022), à la page GD2-17 du dossier d'appel.

[8] Je dois décider si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Question en litige

[9] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[10] Pour savoir si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses.

[11] D'abord, je dois établir pourquoi l'appelante a perdu son emploi.

[12] Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

La raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi

[13] Je conclus que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle a enfreint les politiques de son employeur.

[14] La lettre de congédiement que l'employeur a adressée à l'appelante mentionne notamment ce qui suit :

[traduction]

La présente a pour but de confirmer ce dont nous avons discuté aujourd'hui, c'est-à-dire que vous avez été informée que vous avez été congédiée de votre emploi à [la banque] pour un motif valable, et que cela prend effet immédiatement. Notre enquête a révélé que vous avez enfreint plusieurs politiques [de la banque] lorsque vous avez examiné des comptes de clientes et de clients sans raison professionnelle valable et que vous avez ensuite transmis par courriel des renseignements confidentiels à un ancien employé [de la banque]. Votre conduite constitue une violation grave des politiques [de la banque], y compris, mais sans s'y limiter le Code de conduite [de la banque]. Par

conséquent [la banque] a perdu toute confiance dans votre capacité de travailler avec honnêteté et intégrité³.

[15] L'appelante a soutenu que ses actions n'enfreignaient pas le Code de conduite, de sorte que son congédiement n'est pas lié de façon causale à sa conduite⁴.

Autrement dit, elle prétend que son employeur a eu tort de la congédier parce qu'elle n'a pas enfreint son code. Elle affirme que par conséquent, son congédiement ne peut pas être lié de façon causale à sa conduite.

[16] Je n'accepte pas cet argument pour deux raisons. Premièrement, elle confond la raison du congédiement de l'appelante par l'employeur avec la question de savoir si cette raison constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁵.

Deuxièmement, elle confond l'analyse du lien de causalité au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* avec une analyse du type de congédiement injustifié en droit du travail. Mon rôle consiste à décider si la conduite de l'appelante est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il n'est pas de décider si les actions de son employeur (son enquête, les conclusions de cette enquête et les mesures disciplinaires) sont raisonnables ou justifiées⁶.

[17] J'accepte la preuve de la Commission. Je n'ai aucune raison de douter des raisons du congédiement que l'employeur a écrites dans la lettre de congédiement. Elle

³ Voir la lettre de congédiement (datée du 6 avril 2022) que l'employeur a envoyée à l'appelante, à la page GD2-17 du dossier d'appel.

⁴ L'appelante s'appuie sur une décision du Tribunal pour cet argument : *X c CAEC et JP*, 2020 TSS 659. Le Tribunal a décidé que **la véritable raison** pour laquelle l'employeur a congédié l'appelant était qu'il s'était plaint auprès de la commission du travail. Ce n'est pas à cause des raisons disciplinaires que l'employeur a données à la Commission. Les faits de cet appel sont donc très différents de ceux du présent appel. Il n'y a aucune preuve dans le présent appel que l'employeur a tenté d'induire l'appelante ou la Commission en erreur par rapport aux raisons pour lesquelles il l'a congédiée.

⁵ La décision du Tribunal dans l'affaire *X c CAEC et JP* est trompeuse au sujet de l'exigence de causalité du critère juridique relatif à l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle mentionne à tort au paragraphe 23 : « L'employeur doit prouver qu'il est plus probable que le contraire que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite .» Ce n'est pas exact. Il incombe à la Commission (et non à l'employeur) de prouver que l'appelante a perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite. L'élément de causalité porte sur **la véritable raison** du congédiement de l'appelante. Il appartient au Tribunal d'examiner tous les éléments de preuve pertinents et d'établir la véritable raison (c'est-à-dire la cause) du congédiement de l'appelante. Le Tribunal peut donc déterminer si cette raison constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 et la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

concorde avec la raison que l'appelante a donnée dans son témoignage à l'audience lorsque son avocat lui a demandé pourquoi elle avait été congédiée.

[18] L'appelante n'a pas démontré que son employeur l'a congédiée pour une raison autre que celle prévue dans la lettre de congédiement. Dans sa demande d'assurance-emploi, elle a dit que l'enquête et les mesures disciplinaires de son employeur étaient motivées par le racisme. Lorsque je lui ai posé des questions à ce sujet à l'audience, elle a dit qu'elle avait l'impression que son employeur l'avait ciblée pour faire enquête. Elle a affirmé qu'il n'était pas juste que son employeur la congédie parce que beaucoup de gens faisaient la même chose. Elle a dit que c'était ce qu'elle ressentait au moment de présenter sa demande d'assurance-emploi.

[19] Je conclus qu'il n'y a aucune preuve que la véritable raison du congédiement de son employeur était sa race, plutôt que les raisons que son employeur a écrites dans la lettre de congédiement. Le témoignage de l'appelante au sujet de son congédiement en raison de sa race était extrêmement vague. Elle n'a donné aucun détail. De plus, son argument voulant qu'elle ait fait l'objet d'une enquête et qu'elle ait été congédiée en raison de sa race n'a aucun sens à la lumière de tous les autres éléments de preuve qui montrent que son employeur l'a congédiée pour avoir enfreint ses politiques.

[20] J'estime donc que la Commission a prouvé que la raison du congédiement de l'appelante était, entre autres, qu'elle avait enfreint son Code de conduite.

Cette raison est une inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi

[21] La raison du congédiement de l'appelante est une inconduite au sens de la loi.

La loi sur l'inconduite

[22] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁷. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

presque délibérée⁸. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal⁹).

[23] Il y a inconduite si l'appelante **savait ou aurait dû savoir** que sa conduite pouvait **l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur** et qu'il y avait une **réelle possibilité qu'elle soit congédiée** pour cette raison¹⁰.

[24] La Commission doit prouver que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite¹¹.

[25] Le rôle du Tribunal n'est pas de déterminer si la décision de l'employeur de congédier une partie appelante était raisonnable, justifiée ou si cela constituait une sanction appropriée¹².

Ce que disent la Commission et l'appelante

[26] La Commission affirme qu'il y a eu une inconduite¹³. L'appelante a admis avoir examiné les comptes de ses clientes et clients en fonction de renseignements que lui avait fournis un ancien employé. Elle a également admis qu'elle n'avait pas dit à son employeur ce que l'ancien employé lui avait demandé de faire.

[27] La Commission affirme que le Code de conduite de l'employeur précise aux membres du personnel qu'ils devraient seulement accéder aux renseignements sur les clientes et les clients à des fins professionnelles légitimes et qu'ils doivent signaler toute violation réelle ou présumée du Code à la direction ou au service responsable. Le Code

⁸ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁹ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 et la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

¹³ Voir les observations de la Commission aux pages GD4 et GD8 du dossier d'appel.

prévoit également qu'un membre du personnel qui enfreint le Code devra faire face à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[28] La Commission affirme donc que l'appelante aurait dû savoir que ses actions (accéder aux renseignements de ses clientes et clients sans raison professionnelle et ne pas dénoncer son ancienne collègue à son employeur) constituaient une violation du Code. Elle aurait aussi dû savoir que son employeur pouvait la congédier pour ce manquement.

[29] Voici les parties du Code de conduite de la banque qui sont pertinentes au présent appel¹⁴ : [traduction]

- il établit un guide d'éthique durable et ses principes ne sont pas négociables;
- le non-respect du Code a de graves conséquences; quiconque contrevient au Code fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et à des poursuites judiciaires;
- les membres du personnel doivent signaler toute violation réelle ou présumée du Code;
- il est possible de signaler une violation possible de façon anonyme;
- les membres du personnel doivent respecter la lettre et l'esprit de la loi, y compris comprendre et respecter toutes les politiques, normes et procédures opérationnelles de la banque, et respecter toutes les obligations légales et réglementaires de la banque;
- prendre seulement en compte les intérêts des clientes et des clients et leur fournir les informations nécessaires pour prendre les décisions financières qui leur conviennent;
- ne pas utiliser les renseignements confidentiels de façon inappropriée;

¹⁴ Le Code de conduite de l'employeur se trouve aux pages GD3-32 à GD3-51 du dossier d'appel.

- protéger les renseignements confidentiels de la clientèle, des fournisseurs et des autres membres du personnel. Par « renseignements confidentiels », on entend tous les renseignements qui ne sont pas publics;
- accéder aux renseignements sur la clientèle et les membres du personnel dans les systèmes bancaires uniquement à des fins professionnelles légitimes;
- garder les renseignements sur la clientèle et les membres du personnel strictement confidentiels et les utiliser ou les divulguer uniquement au titre des politiques et des procédures de la banque;
- utiliser la propriété de la banque (comme les téléphones, la messagerie vocale, les télécopies, les réseaux informatiques, les courriels et la messagerie instantanée et textuelle) uniquement à des fins professionnelles légitimes;
- abus de position – ne pas utiliser sa position pour nuire aux intérêts de la clientèle.

[30] Lors de l'audience, l'appelante a déclaré ce qui suit :

- elle connaissait le Code de conduite de son employeur;
- une ancienne collègue a communiqué avec elle par téléphone et message texte peu après avoir quitté la banque;
- l'ancienne collègue lui a envoyé une liste de noms de clientes et de clients de la banque et de renseignements sur des comptes dont elle s'occupait auparavant;
- bien qu'il soit très courant que les planificateurs financiers prennent ce type de renseignements lorsqu'ils quittent la banque, la banque ne permet pas aux planificateurs financiers de le faire;

- son ancienne collègue lui a demandé de faire trois choses : a) d'accéder aux profils des clientes et des clients et de modifier une transaction permanente dans chacun d'eux; b) de commencer le processus de transfert des comptes clients à une autre institution financière, où l'ancienne collègue travaillait actuellement; et c) de lui envoyer par courriel un relevé de compte d'investissement d'entreprise client;
- il n'y avait aucune restriction à l'accès aux comptes de la clientèle, et elle a accédé aux comptes à partir de la liste que son ancienne collègue lui a envoyée, mais elle n'a pas fait a) ou b) parce qu'elle savait que ce que son ancienne collègue lui demandait était interdit et qu'elle ne voulait pas perdre son emploi;
- elle a dit à son ancienne collègue que ce qu'elle lui demandait était interdit et qu'elle pouvait perdre son emploi si elle le faisait;
- elle a dit qu'elle avait consulté les comptes de clientes et de clients sur la liste pour voir si elle pouvait élargir son portefeuille de clients, mais elle a également admis que ce n'était pas à des fins professionnelles légitimes;
- concernant le point c), l'appelante a envoyé par courriel à son ancienne collègue un relevé de compte d'investissement d'entreprise d'un client de la banque parce qu'elle la connaissait depuis de nombreuses années, qu'elle suppose qu'elle avait un bon cœur, et qu'après avoir refusé à tant de reprises de faire les autres choses, avec la pression, elle a décidé d'envoyer le relevé de compte. Mais lorsque je lui ai posé la question, elle a dit qu'elle savait qu'elle ne devait pas le faire et que ce n'était pas à des fins professionnelles légitimes;
- pendant l'enquête de son employeur, elle a coopéré avec les enquêteurs parce qu'elle craignait de perdre son emploi, mais sa gestionnaire n'a jamais parlé de congédiement;

- elle pensait qu'elle serait suspendue pendant environ une semaine seulement et qu'elle recevrait une formation, mais elle n'a jamais pensé qu'elle serait congédiée.

[31] L'appelante a donné un certain nombre de raisons pour lesquelles elle n'a pas dénoncé son ancienne collègue à son employeur. Elle a dit à la Commission qu'elle ne voulait pas causer de problèmes à son ancienne collègue. Elle a également dit à la Commission qu'elle n'avait jamais pensé la dénoncer. À l'audience, elle a déclaré qu'elle ne l'avait pas dénoncée parce qu'elle n'avait pas de gestionnaire immédiat à ce moment-là, vu que le poste était vacant.

[32] L'appelante fait valoir que la Commission n'a pas prouvé qu'il y avait eu une inconduite pour quatre raisons¹⁵.

[33] Premièrement, elle n'a pas enfreint le Code parce qu'elle n'a pas porté atteinte à la vie privée de la clientèle en accédant à des dossiers clients qui ne lui avaient pas déjà été assignés. Elle avait accès à ces dossiers dans le cours normal de son travail.

[34] Deuxièmement, elle n'a pas enfreint le Code parce qu'elle n'a pas envoyé de renseignements confidentiels à son ancienne collègue. Celle-ci connaissait déjà l'information parce qu'elle avait été la planificatrice financière de ce client.

[35] Troisièmement, sa conduite n'était pas délibérée ou insouciante parce qu'elle ne savait pas (et qu'elle n'aurait pas dû savoir) qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée.

[36] Quatrièmement, la Commission ne peut pas s'appuyer sur le fait qu'elle n'a pas signalé d'infractions réelles ou présumées au Code à la direction ou au service responsable pour démontrer qu'il y a eu une inconduite. En effet, l'employeur n'a pas inclus cette conduite (défaut de dénoncer) dans sa lettre de congédiement.

¹⁵ Voir le formulaire d'appel et les documents (document GD2 du dossier d'appel) ainsi que les observations (document GD7 du dossier d'appel) de l'appelante. L'avocate de l'appelante a résumé les arguments des documents GD2 et GD7 du dossier d'appel lors de l'audience.

Mes conclusions sur la preuve et la loi

[37] La conduite de l'appelante est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[38] J'accepte le témoignage de l'appelante lors de l'audience. Je n'ai aucune raison de douter de ce qu'elle a dit sur ce qu'elle a fait, ce qu'elle savait et ce qu'elle croyait.

[39] Je préfère le témoignage de l'appelante à ce que les notes de la Commission indiquent qu'elle a dit à la Commission. Lors de ses conversations téléphoniques avec la Commission, l'appelante concentre ses réponses sur le refus d'avoir fait quoi que ce soit de mal qui justifierait son congédiement par son employeur¹⁶. À l'audience, l'appelante a fourni des réponses factuelles détaillées aux questions que son avocate et moi lui avons posées. Elle a laissé son avocate présenter ses arguments.

[40] Selon le témoignage de l'appelante, je conclus ce qui suit :

- elle connaissait le Code;
- dans le cadre de son emploi, elle connaissait ou aurait dû connaître les obligations qu'elle avait envers son employeur (et sa clientèle) au titre du Code;
- elle savait que ce que son ancienne collègue lui demandait était mal;
- elle savait qu'elle pouvait perdre son emploi si elle faisait ce que son ancienne collègue lui demandait de faire, c'est-à-dire **qu'elle savait qu'elle pouvait perdre son emploi si elle le faisait**;
- malgré cela, elle a consciemment, délibérément et intentionnellement accédé aux renseignements sur la clientèle en se fondant sur la liste que son ancienne collègue lui a fournie, en utilisant les systèmes bancaires et sans

¹⁶ Voir les notes de la Commission concernant ses conversations téléphoniques avec l'appelante aux pages GD3-26, GD3-59 et GD3-60 du dossier d'appel.

raison professionnelle légitime pour le faire (il s'agissait d'une violation du Code);

- malgré cela, elle a consciemment, délibérément et intentionnellement utilisé son compte de courrier électronique de la banque pour envoyer à son ancienne collègue un relevé de compte d'investissement d'entreprise d'un client, en sachant que cela était mal et qu'elle n'avait aucune raison professionnelle légitime de le faire – (il s'agissait d'une violation du Code);
- son employeur a mis fin à son emploi pour avoir enfreint ses politiques, y compris le Code de conduite¹⁷.

[41] Selon mes conclusions de fait, je conclus que la conduite de l'appelante satisfait au critère juridique d'inconduite prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

– Les autres arguments de l'appelante

[42] J'admets qu'au cours de l'enquête, l'appelante croyait que son employeur la suspendrait, mais pas qu'il la congédierait. Autrement dit, elle croyait que son employeur la **suspendrait probablement plutôt que de la congédier**. Cependant, ce qu'elle pensait n'est pas pertinent au regard du critère juridique relatif à l'inconduite. Le critère juridique est fondé sur la question de savoir si l'appelante **savait ou aurait dû savoir qu'il était possible que** son employeur la congédie. Et son témoignage m'a prouvé qu'elle savait qu'il y avait une possibilité qu'elle perde son emploi si elle faisait ce que son ancienne collègue lui demandait.

[43] Je ne retiens pas les arguments de l'appelante selon lesquels elle n'a pas enfreint le Code parce que les renseignements sur la clientèle auxquels elle a accédé n'étaient pas confidentiels et que les renseignements sur les comptes clients qu'elle a envoyés par courriel n'étaient pas confidentiels. J'ai cinq raisons.

¹⁷ C'est également ce que l'employeur a déclaré dans sa lettre de congédiement. Voir la lettre à la page GD2-17 du dossier d'appel.

[44] Premièrement, l'appelante avait l'obligation de respecter la lettre et l'esprit du Code, les politiques applicables et la loi. J'estime que la conduite de l'appelante allait à l'encontre de l'esprit du Code. Elle a placé ses intérêts et ceux de son ancienne collègue au-dessus de ceux de la clientèle. Je doute que les clientes et les clients auraient voulu qu'elle utilise leurs noms et leurs numéros de compte (qui lui ont été donnés par une ancienne employée qui a volé ces renseignements à la banque) pour vérifier leurs affaires financières. Elle pouvait donc voir si ces personnes avaient des comptes et si elles constituaient une bonne occasion d'affaires pour elle.

[45] Deuxièmement, la banque et l'appelante devaient respecter une obligation de confidentialité envers leur clientèle. Les renseignements sont confidentiels en raison de cette obligation. Le fait que l'ancienne employée ait eu accès aux renseignements confidentiels d'une cliente ou d'un client avant de quitter la banque ne diminue en rien la confidentialité de ces renseignements après son départ. De plus, elle ne change en rien l'obligation de confidentialité que la banque et l'appelante avaient envers le client, c'est-à-dire préserver la confidentialité des renseignements concernant le client. Je peux seulement supposer que l'ancienne employée voulait le relevé de compte parce qu'elle ne l'avait pas. Elle n'avait pas le droit légal de l'avoir. De plus, l'appelante n'avait pas le droit légal ni d'autre pouvoir de lui fournir. Selon le Code, elle avait l'obligation de ne pas l'envoyer.

[46] Troisièmement, l'employeur a dit à la Commission qu'un client de la banque s'était plaint que l'appelante avait accédé à ses renseignements de façon inappropriée¹⁸. J'accepte cette preuve parce que je n'ai aucune raison d'en douter et qu'aucune preuve ne s'y oppose.

[47] Quatrièmement, le Code contredit directement l'argument de l'appelante. Il précise que les renseignements confidentiels comprennent [traduction] « tous les renseignements qui ne sont pas publics ». L'appelante aurait dû le savoir. Et je suppose que le relevé de compte d'investissement d'entreprise du client n'était pas public.

¹⁸ Voir les notes de la Commission au sujet de la conversation téléphonique qu'elle a eue avec l'employeur à la page GD3-64 du dossier d'appel.

[48] Cinquièmement, même si j'ai accepté l'argument de l'appelante selon lequel elle n'a pas enfreint les parties du Code qui portent sur la protection de la vie privée et la confidentialité, elle a quand même enfreint le Code. Lorsque je l'ai interrogée directement, elle a dit qu'elle n'avait pas de raison professionnelle légitime pour accéder aux renseignements des clientes et des clients qui figurent sur la liste, ou pour envoyer le relevé de compte du client à son ancienne collègue. Cela montre que sa conduite allait à l'encontre du Code.

Conclusion

[49] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite.

[50] Pour cette raison, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[51] Je dois donc rejeter son appel.

Glenn Betteridge

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi