[TRADUCTION]

Citation : *CD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 189

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

Décision relative à une demande de permission de faire appel

Partie demanderesse :	C. D.
Partie défenderesse :	Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 29 janvier 2025 (GE-24-4021)

Membre du Tribunal :	Glenn Betteridge
Date de la décision :	Le 4 mars 2025
Numéro de dossier :	AD-25-120

Décision

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

Aperçu

[2] C. D. est la prestataire dans cet appel. Je peux lui donner la permission de faire appel de la décision de la division générale si son appel a une chance raisonnable de succès.

[3] Son employeur (une entreprise de toiture) l'a mise à pied à la mi-décembre, à la fin de la saison. C'est ce que dit son relevé d'emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a accepté sa demande et lui a versé des prestations.

[4] Au début de janvier, la prestataire a perdu son emploi. Son employeur a envoyé à la Commission un relevé d'emploi modifié. Il a écrit qu'elle avait été congédiée ou suspendue.

[5] En juin, la Commission a révisé la demande de prestations de la prestataire. Elle a décidé que son employeur l'avait congédiée en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi.* Et comme elle avait causé son chômage, la Commission l'a exclue du bénéfice des prestations[1]. Cela a donné lieu à un trop-payé et à une dette du fait des prestations qu'elle lui avait déjà versées.

[6] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Elle a fait valoir que son employeur l'avait congédiée parce qu'il avait découvert qu'elle cherchait du travail.

[7] La division générale a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a décidé que l'employeur l'avait congédiée pour avoir publié des messages désobligeants sur les médias sociaux au sujet d'une autre employée. Cela s'était produit après que

[1] Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

l'employeur l'ait avertie à propos du harcèlement et de l'intimidation. La division générale a décidé que cela constituait une inconduite délibérée.

[8] Malheureusement, l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[9] L'appel de la prestataire a-t-il une chance raisonnable de succès?

Je refuse à la prestataire la permission de faire appel

[10] J'ai lu la demande d'appel de la prestataire, qui comprenait deux documents[2]. J'ai aussi lu la décision de la division générale et examiné les documents de son dossier[3]. Enfin, j'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience[4], puis j'ai rendu ma décision.

[11] Pour les raisons qui suivent, je refuse à la prestataire la permission de faire appel.

Le critère de la permission de faire appel exclut les appels qui n'ont aucune chance raisonnable de succès[5]

[12] Je peux accorder à la prestataire la permission de faire appel si son appel a une chance raisonnable de succès[6]. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il existe un **moyen d'appel** qui pourrait **permettre à l'appel d'être accueilli**[7].

---

[2] Voir les documents AD1 et AD1B du dossier d'appel.
[3] Voir les pages GD2, GD3, GD4 et GD6.
[4] L'audience a duré environ une heure.
[5] Voir le paragraphe 32 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.
[6] Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[7] Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

[13] Je peux examiner quatre moyens d'appel, que j'appellerai des **erreurs**[8]. La partie prestataire doit démontrer que la division générale :

- n'a pas assuré l'équité du processus ou n'a pas été impartiale (erreur d'équité procédurale);
- n'a pas exercé correctement son pouvoir décisionnel (erreur de compétence);
- a commis une erreur de droit;
- a commis une erreur de fait importante.

[14] Les motifs d'appel de la prestataire exposent les questions clés et les principaux arguments que je dois examiner[9].

La prestataire n'a pas démontré que son appel a une chance raisonnable de succès

[15] La première demande de la prestataire ne comportait pas la page du formulaire relative aux motifs d'appel. Le Tribunal lui a donné une nouvelle chance d'envoyer une demande complète. La prestataire n'a pas coché dans sa deuxième demande de case indiquant que la division générale avait commis une erreur. Elle a fourni ses motifs d'appel dans ses deux demandes.

[16] La prestataire a envoyé de nouveaux éléments de preuve pour montrer que son employeur avait agi de manière injuste et inappropriée[10]. Malheureusement, je ne peux pas tenir compte de ces éléments de preuve. Ils ne répondent pas à une exception à la règle générale selon laquelle la division d'appel ne peut pas examiner de nouveaux éléments de preuve[11].

[17] Aucun des motifs de la prestataire ne concerne des erreurs commises par la division générale. Le simple fait d'être en désaccord avec les conclusions de la division

---

[8] Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[9] Voir le paragraphe 13 de la décision *Hazaparu c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 928.
[10] Voir les pages AD1-1 à AD1-3 et AD1B-1.
[11] Voir les paragraphes 37 à 40 de la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

générale ou avec l'issue de l'appel ne suffit pas à démontrer que la division générale a commis une erreur[12].

[18] La prestataire ne fait pas référence à la décision de la division générale.

[19] La prestataire tente de contester son congédiement injuste. Elle affirme que son employeur a agi de manière injuste et non professionnelle et qu'il [traduction] « ne respecte pas les protocoles des lois du travail de l'Alberta[13] ». Elle soutient que le propriétaire de l'entreprise a un mauvais caractère et est incapable de gérer son entreprise et son personnel. Elle dit que son congédiement était injuste et souhaite qu'une enquête soit ouverte.

[20] Je comprends que la prestataire croit fermement que son employeur ne l'a pas traitée équitablement. Cependant, selon le critère juridique de l'inconduite, la division générale pouvait seulement examiner si **son comportement** constituait une inconduite[14]. Elle ne pouvait pas tenir compte du comportement de son employeur, c'est-à-dire de la question de savoir s'il avait agi de façon équitable envers elle et s'il avait respecté ses conditions d'emploi.

[21] Les cours ont affirmé qu'une personne dispose d'autres moyens juridiques pour contester la conduite de son employeur. Elle peut par exemple intenter une poursuite pour congédiement abusif, déposer une plainte relative aux droits de la personne ou déposer une plainte relative à la législation provinciale en matière de santé et de sécurité au travail.

J'estime qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur

[22] Comme la prestataire se représente elle-même, j'ai regardé au-delà de ses motifs d'appel pour voir si je pouvais lui donner la permission de faire appel[15].

---

[12] Voir le paragraphe 20 de la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874.
[13] Voir la page AD1B-1.
[14] Voir les paragraphes 7 et 8 de la décision *Lance c Canada (Procureur général)*, 2025 CAF 41.
[15] La Cour fédérale a déclaré que la division d'appel ne devrait pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon mécanique et qu'elle devrait examiner le dossier de la division générale. Voir, par

[23] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Elle a correctement cerné la question de droit qu'elle devait trancher et les questions connexes auxquelles elle devait répondre (paragraphes 6 et 7). Ensuite, elle a répondu à ces questions afin de trancher la question dont elle était saisie.

[24] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. Elle a correctement énoncé le critère juridique relatif à l'inconduite (paragraphes 7 et 13 à 15) et l'a ensuite appliqué. Elle a d'abord dû établir la raison pour laquelle la prestataire a perdu son emploi, ce qu'elle a fait (paragraphe 8). Elle a ensuite dû décider si cette raison constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. C'est ce qu'elle a fait (paragraphe 18).

[25] Il est impossible de soutenir que la division générale a rendu sa décision en ignorant ou en interprétant mal les éléments de preuve pertinents. J'ai examiné le dossier de la division générale et écouté l'enregistrement audio de l'audience. La preuve appuie la conclusion de la division générale selon laquelle l'employeur a congédié la prestataire parce qu'elle a publié sur les médias sociaux des commentaires désobligeants au sujet d'une collègue. De plus, la preuve appuie la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire savait ou aurait dû savoir que son employeur la congédierait pour cela.

[26] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur d'équité procédurale. La prestataire n'a pas fait valoir ni même suggéré que le processus de la division générale était injuste, ou que le membre avait fait preuve de partialité ou avait préjugé de sa cause. Et rien de ce que j'ai lu ou entendu n'indique cela.

---

exemple, la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874, la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et la décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

Conclusion

[27] La prestataire n’a pas démontré qu’il était possible de soutenir que la division générale a commis une erreur qui pourrait changer l’issue de son appel et je n’ai trouvé aucune cause défendable.

[28] Cela m’indique que son appel n’a aucune chance raisonnable de succès. Je ne peux donc pas lui donner la permission de faire appel de la décision de la division générale.

Glenn Betteridge
Membre de la division d’appel