



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 1373

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
12 décembre 2025 (GE-25-3225)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 22 décembre 2025

Numéro de dossier : AD-25-801

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel d'A. S. n'ira pas plus loin.

Aperçu

[2] A. S. est le prestataire. Comme il a cessé de se présenter au travail, il a perdu son emploi. À sa sortie de prison, il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a conclu que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui¹. Le prestataire a donc été exclu du bénéfice des prestations².

[4] La division générale a décidé que la question en litige se rapportait à l'inconduite, et non au départ volontaire. Elle a jugé que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il s'était absenté du travail. Elle a aussi conclu que sa conduite équivalait à une inconduite délibérée. Elle a donc maintenu l'exclusion du bénéfice des prestations³.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel. Il soutient que la division générale a fait des erreurs de droit et n'a pas assuré l'équité de la procédure⁴.

[6] Je refuse la permission de faire appel parce que le prestataire n'a pas démontré qu'il peut soutenir un argument qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Je ne peux donc pas lui donner la permission de faire appel⁵.

¹ Voir la décision initiale et la décision de révision rendues par la Commission, aux pages GD3-23, GD3-24 et GD3-35 du dossier d'appel.

² Selon l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir la décision de la division générale, aux pages AD1A-1 à AD1A-8.

⁴ Voir la demande présentée à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-28.

⁵ Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Questions en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a fait des erreurs de droit ou des erreurs de fait importantes ou que sa procédure n'était pas équitable lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite?

Analyse

[8] Selon la loi, je peux examiner quatre types d'erreurs : les erreurs de compétence, les erreurs de droit, les erreurs de fait importantes et les procédures inéquitables⁶. On les appelle aussi des « erreurs révisables ».

[9] Je peux donner au prestataire la permission de faire appel seulement s'il existe un argument « défendable » voulant que la division générale ait fait une erreur révisable qui donne à son appel une chance raisonnable de succès⁷.

[10] Le prestataire a expliqué pourquoi il faisait appel. Je me suis penchée sur ses motifs⁸. J'ai aussi lu la décision de la division générale et les documents au dossier. Le prestataire soutient que la division générale a fait des erreurs de droit et n'a pas assuré l'équité de la procédure⁹. Certains de ses arguments recourent des erreurs de fait. Je vais donc aussi examiner ce moyen d'appel¹⁰.

Je refuse la permission de faire appel

[11] La division générale fait une erreur de droit si elle interprète mal une loi, si elle ne suit pas une décision judiciaire qu'elle doit suivre ou si elle ne donne pas des motifs suffisants pour appuyer sa décision¹¹. Les motifs sont insuffisants lorsqu'ils ne se

⁶ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁷ Voir le paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 11[5] et les articles 56(1) et 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Voir les pages AD1-8 et AD1-9 du dossier d'appel.

⁹ Voir la page AD1-6.

¹⁰ Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹¹ Selon l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

tiennent pas, ne sont pas logiques ou n'expliquent pas comment la personne en est arrivée à la décision¹².

[12] Il y a erreur de fait si la division générale fonde « sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance¹³ ».

[13] C'est pourquoi il faut examiner certaines des questions suivantes¹⁴ :

- Est-ce que l'une des principales conclusions de la division générale contredit carrément la preuve?
- Est-ce que l'une des principales conclusions de la division générale n'est pas rationnellement appuyée par les éléments de preuve?
- La division générale a-t-elle négligé des éléments de preuve importants qui étaient contraires à l'une de ses principales conclusions?

Arguments présentés à la division d'appel par le prestataire

[14] Selon le prestataire, la division générale a mal appliqué le critère juridique et la jurisprudence lorsqu'elle a affirmé que la possibilité de prévoir la suite des choses n'était pas pertinente pour sa décision¹⁵. Il dit que, selon la jurisprudence, *Mishibinijima c Canada (Procureur général), Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88 et *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96, la possibilité de prévoir ce qui risque d'arriver est un élément pertinent et fait partie du critère juridique¹⁶.

[15] Il ajoute que la division générale s'est largement appuyée sur des décisions comme *Canada (Procureur général) c Borden* et *Canada (Procureur général) c Lavallée*, 2003 CAF 255, qui, selon lui, son différentes de son cas¹⁷. Plus

¹² Voir le paragraphe 63 de la décision *Sennikova c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 982.

¹³ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁴ Je résume ici le paragraphe 41 de la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47.

¹⁵ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88 et la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lavallée*, 2003 CAF 255 et la décision *Canada (Procureur général) c Borden*, 2004 CAF 17.

précisément, il soutient que la division générale s'est trompée parce qu'elle a traité sa condamnation au criminel et son incarcération comme une confirmation automatique d'inconduite.

[16] Le prestataire affirme aussi que la division générale n'a pas véritablement tenu compte de la preuve et des observations qu'il a déposées après l'audience¹⁸. Il dit qu'elle n'a pas mentionné ni analysé le témoignage de son épouse, qu'elle n'a pas abordé les explications ou précisions qu'il a présentées après l'audience dans ses arguments écrits et qu'elle n'a pas précisé la clause exacte de son contrat de travail qu'il a enfreinte.

La division générale a décidé que la question en litige concernait l'inconduite et non le départ volontaire

[17] La division générale devait d'abord décider si la question en litige se rapportait à un départ volontaire ou à une inconduite¹⁹. Les deux entraînent l'exclusion du bénéfice des prestations²⁰.

[18] L'employeur a produit un relevé d'emploi indiquant que le prestataire a démissionné et que son dernier jour payé était le 11 juin 2024²¹. Récemment, dans un courriel envoyé au prestataire en novembre 2024, l'employeur a écrit qu'il modifierait la raison figurant sur le relevé d'emploi et indiquerait « autre ». Il a précisé qu'il expliquerait que le prestataire n'a pas démissionné volontairement, mais qu'il était incapable de se présenter au travail parce qu'il était incarcéré²².

[19] La division générale a conclu que la question en litige concernait l'inconduite et non le départ volontaire, car le prestataire n'avait pas le choix de rester ou de partir²³.

¹⁸ Les arguments et éléments de preuve que le prestataire a présentés après l'audience figurent dans les documents GD9 à GD12 au dossier d'appel.

¹⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Easson*, A-1598-92 et la décision *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

²⁰ Selon l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²¹ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-18 du dossier d'appel.

²² Voir la page G8-4 [*sic*].

²³ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale et les paragraphes 11 et 15 de la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

Elle a jugé que la preuve permettait de conclure que le prestataire avait bel et bien été congédié²⁴.

Inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence

[20] La *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations²⁵.

[21] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas la notion d'« inconduite », mais la Cour d'appel fédérale l'a définie dans la décision *Mishibinijima* : c'est une conduite qui est délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle²⁶. C'est aussi une conduite qui est insouciant au point d'être délibérée²⁷.

[22] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et que la possibilité de se faire congédier était bien réelle²⁸.

[23] Il n'est pas nécessaire que la personne ait eu une intention coupable pour que son comportement soit considéré comme étant une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁹. C'est à la Commission d'établir que la perte de l'emploi était due à une inconduite³⁰.

La division générale a conclu que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il a cessé de se présenter au travail

[24] La division générale a décidé que le prestataire a cessé de se présenter au travail et qu'il a donc perdu son emploi en raison d'une inconduite. Il n'allait plus travailler parce qu'il a été arrêté le 12 juin 2024, puis est resté détenu jusqu'au 25 février 2025. La division générale a expliqué qu'il n'est pas nécessaire qu'une

²⁴ Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.

²⁵ Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁷ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

²⁸ Voir le paragraphe 14 de la décision *Mishibinijima*.

²⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Secours*, A-352-94.

³⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

personne ait une intention coupable pour que son comportement constitue une inconduite au sens de la loi³¹.

[25] La division générale a noté que personne ne contestait le fait que le prestataire a été reconnu coupable d'agression sexuelle et condamné à un an de prison et que c'est pour cette raison qu'il a cessé de se rendre au travail³².

On ne peut pas soutenir que la division générale a mal compris ou mal appliqué la jurisprudence

[26] Je ne vois pas comment on pourrait soutenir que la division générale a fait une erreur de droit lorsqu'elle a appliqué la jurisprudence abordant l'inconduite dans le contexte des prestations et de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[27] La division générale n'a pas traité la condamnation au criminel et l'incarcération du prestataire comme une preuve automatique d'inconduite. Elle a plutôt conclu qu'il s'était absenté du travail (sans autorisation), ce qui a entraîné la perte de son emploi.

[28] La décision *Mishibinijima* appuie la proposition selon laquelle il y a inconduite si la personne savait ou aurait dû savoir que la conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et que la possibilité de se faire congédier était bien réelle.

[29] Donc, la question n'est pas de savoir si le prestataire pouvait prévoir les conséquences de ses actes criminels (c'est-à-dire la détention à domicile, la prison ou autre chose). Il s'agit plutôt de savoir s'il *savait* ou *aurait dû* savoir que s'absenter du travail sans autorisation pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et que la possibilité de se faire congédier était bien réelle.

[30] La division générale avait raison d'affirmer dans sa décision que la question de savoir si le prestataire avait prévu que l'incarcération était probable ou non n'était pas

³¹ Voir les paragraphes 11 à 15 de la décision de la division générale.

³² Voir le paragraphe 23 de la décision de la division générale.

pertinente de toute façon³³. Selon la décision *Borden*, une telle chose n'est pas pertinente.

[31] Dans la décision *Borden*, la Cour d'appel fédérale a conclu que le fait qu'un défendeur croyait qu'il ne serait pas emprisonné ou qu'il serait emprisonné pendant une courte période était une **considération non pertinente** pour décider s'il avait perdu son emploi en raison d'une inconduite ou s'il avait quitté volontairement son emploi sans justification³⁴. M. Borden ne croyait pas lui non plus qu'il allait être incarcéré. Il a lui aussi soutenu qu'on ne devrait pas l'exclure du bénéfice des prestations à sa sortie de prison.

[32] Dans l'affaire *Borden*, la Cour d'appel fédérale a précisé que le « fait est que l'emploi du défendeur a pris fin lorsqu'il a été incarcéré, parce qu'il ne pouvait plus remplir une condition essentielle de son contrat de travail³⁵ ».

[33] La division générale a aussi bien cité et invoqué la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lavallée*³⁶. Les faits dans cette affaire étaient peut-être différents, mais la proposition qu'elle appuie s'applique quand même. On peut y lire que l'employé qui, par ses propres gestes, fait en sorte qu'il n'est plus en mesure de fournir les services qu'il doit fournir aux termes de son contrat de travail et qui de ce fait perd son emploi « ne peut faire assumer par d'autres le risque de son chômage, pas plus que celui qui quitte son emploi volontairement³⁷ ».

[34] Dans la présente affaire, le prestataire ne pouvait plus remplir une condition essentielle de son contrat de travail. La preuve présentée à la division générale montre qu'il a été embauché pour travailler comme chauffeur à temps plein et qu'il devait travailler environ 40 heures par semaine. C'était une condition formelle de son emploi. Elle était énoncée dans sa lettre d'emploi³⁸. Par conséquent, la conclusion de la division

³³ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

³⁴ Voir le paragraphe 7 de la décision *Canada (Procureur général) c Borden*, 2004 CAF 176.

³⁵ Voir le paragraphe 4 de la décision *Borden*.

³⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lavallée*, 2003 CAF 255 et les paragraphes 21, 25 et 26 de la décision de la division générale.

³⁷ Voir le paragraphe 10 de la décision *Lavallée*.

³⁸ Voir la page GD12-4 du dossier d'appel.

générale voulant que la prestation de services était une condition essentielle de son contrat de travail concordait avec la preuve³⁹.

[35] La division générale est obligée de suivre les décisions de la Cour d'appel fédérale. Le fait que le prestataire n'a pas prévu qu'il serait incarcéré n'était tout simplement pas pertinent. On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de droit lorsqu'elle a appliqué la jurisprudence.

On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une autre erreur de droit ou une erreur de fait importante

[36] Je ne vois pas comment on pourrait soutenir que la division générale a fait une erreur de droit, car ses motifs semblent suffisants. Elle a expliqué pourquoi elle a rendu sa décision en se référant à la preuve et en appliquant la jurisprudence pertinente.

[37] Selon la jurisprudence, un tribunal administratif chargé d'établir les faits est présumé avoir examiné l'ensemble des éléments de preuve qui lui ont été présentés et il n'est pas tenu de tous les mentionner dans ses motifs⁴⁰.

[38] La division générale n'est pas obligée d'aborder tous les éléments de preuve au dossier. Je peux présumer qu'elle a tenu compte de l'ensemble de la preuve portée à sa connaissance. Il n'y a aucune raison d'écarter cette présomption dans la présente affaire.

[39] Les observations que le prestataire a présentées à la division générale après l'audience reprennent les arguments qu'il a fait valoir devant la division générale — il ne savait pas qu'il irait en prison, il ne prévoyait pas de s'absenter du travail, il n'avait pas démissionné, il avait des problèmes de santé, il a tenté de retourner travailler à sa sortie de prison, son épouse a appelé son employeur quelques semaines plus tard, il n'a pas abandonné son emploi, etc. Il a aussi décrit son état d'esprit général.

³⁹ Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

⁴⁰ Voir le paragraphe 10 de la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82 et le paragraphe 51 de la décision *Lee Villeneuve c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 498.

[40] La division générale n'était pas tenue d'aborder les éléments de preuve et les arguments non pertinents⁴¹. Par exemple, le fait que son épouse ait appelé son employeur quelques semaines après son incarcération, le fait qu'il ait eu des problèmes de santé et le fait qu'il ait tenté de reprendre son emploi après sa sortie de prison sont peu utiles pour trancher la question de l'inconduite⁴².

[41] La division générale s'est penchée sur les questions pertinentes et a expliqué dans ses motifs pourquoi elle a conclu que le prestataire avait perdu son emploi pour inconduite. Ses principales constatations concordent avec les éléments de preuve. Elle n'a négligé aucun élément de preuve important et pertinent. On ne peut pas soutenir qu'elle a fait une erreur de droit ou une erreur de fait importante.

On ne peut pas soutenir que la procédure de la division générale était inéquitable

[42] L'équité procédurale concerne le caractère juste et équitable de la procédure. Le prestataire a le droit d'être entendu et de connaître les arguments avancés contre lui. Il a aussi le droit de pouvoir y répondre et de faire examiner sa preuve pleinement et équitablement par une personne impartiale.

[43] Le dossier et la décision montrent que le prestataire a demandé la permission de déposer des observations après l'audience, plus particulièrement son contrat de travail et son relevé d'emploi⁴³. Et il a fourni ces renseignements à la division générale après l'audience⁴⁴. Il a aussi présenté d'autres arguments par écrit⁴⁵. Même si ces documents n'ont pas été demandés, la division générale a expliqué qu'elle les avait acceptés. Elle a souligné que le prestataire avait compris la nature des arguments de la Commission

⁴¹ Voir le paragraphe 23 de la décision *Faullem c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 29. Il précise que le principe de transparence et de justification n'exige pas que la personne qui rend la décision écrive une thèse sur chaque question soulevée par une partie et traite de chacun des arguments que cette dernière met de l'avant pour appuyer une position.

⁴² Ces arguments auraient pu être pertinents si la division générale avait décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification au sens de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴³ Voir les paragraphes 9 à 11 de la décision de la division générale.

⁴⁴ Voir les pages GD12-5 à GD12-12 du dossier d'appel.

⁴⁵ Voir les arguments et éléments de preuve que le prestataire a présentés après l'audience, aux pages GD9-1, GD10-1 à GD10-4, GD11-1 à GD11-7 et GD12-1 à GD12-12.

seulement à l'audience et que les questions de droit (différences entre inconduite et congé volontaire) étaient complexes⁴⁶.

[44] Je ne vois pas comment on pourrait soutenir que la division générale n'a pas assuré l'équité de la procédure⁴⁷. Le prestataire a écrit à la division générale après l'audience pour la remercier de la façon respectueuse et équitable dont l'audience avait été tenue⁴⁸. Le prestataire a eu l'autorisation de présenter des documents après l'audience. La division générale les a acceptés et pris en considération. Enfin, elle a abordé les arguments pertinents.

[45] Les arguments que le prestataire a présentés à la division d'appel font état de son désaccord avec la loi et le résultat de son appel. Le mandat de la division d'appel se limite à décider si la division générale a peut-être fait une erreur révisable, et non si le résultat est injuste⁴⁹. La division d'appel n'offre pas non plus aux parties l'occasion de présenter de nouveau leurs arguments dans l'espoir d'arriver à un autre résultat.

Conclusion

[46] J'ai examiné les documents au dossier et la décision portée en appel. Je suis convaincue que la division générale a bien interprété et évalué les éléments de preuve pertinents⁵⁰.

[47] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel du prestataire n'ira pas plus loin. Il n'a aucune chance raisonnable de succès.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

⁴⁶ Voir les paragraphes 9 à 11 de la décision de la division générale.

⁴⁷ Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴⁸ Voir la page GD11-2.

⁴⁹ Voir le paragraphe 34 de la décision *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367.

⁵⁰ Voir le paragraphe 10 de la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 165, qui recommande de faire un tel examen.