



[TRADUCTION]

Citation : *AA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2026 TSS 125

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. A.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 6 janvier 2026
(GE-25-3361)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich

Date de la décision : Le 23 février 2026

Numéro de dossier : AD-26-51

Décision

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

Aperçu

[2] A. A. est la demanderesse. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait été congédiée pour inconduite.

[3] La demanderesse a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale était d'accord avec la Commission; elle a conclu que la demanderesse avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[4] La demanderesse a demandé la permission de faire appel à la division d'appel. Elle affirme que son employeur l'a congédiée à tort et que la division générale a commis des erreurs.

[5] Je rejette la demande de permission de faire appel parce qu'elle n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[6] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a appliqué le critère d'inconduite?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante dans la façon qu'elle a examiné le témoignage et les autres éléments de preuve de la demanderesse?

Je n'accorde pas à la demanderesse la permission de faire appel

[7] L'appel peut aller de l'avant seulement avec la permission de la division d'appel¹. Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès². Il doit y avoir un moyen qui permette de soutenir que l'appel a une chance d'être accueilli³.

[8] La division d'appel peut seulement examiner certains moyens d'appel⁴. En bref, la demanderesse doit démontrer que la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- Elle a agi injustement d'une façon ou d'une autre.
- Elle a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher ou n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. C'est aussi ce qu'on appelle une erreur de compétence.
- Elle a commis une erreur de droit.
- Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[9] Par conséquent, pour que l'appel de la demanderesse passe à la prochaine étape, je dois conclure qu'un de ces moyens d'appel lui donne une chance raisonnable de succès. Dans sa demande, la demanderesse a indiqué que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante. La demanderesse affirme qu'une affaire récente a établi que son employeur était coupable d'un congédiement injuste. Elle estime que cette conclusion prouve qu'elle est admissible aux prestations d'assurance-emploi.

¹ Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

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

³ Voir les décisions *Hazaparu c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 928 au paragraphe 13, *O'Rourke c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 498, *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au paragraphe 16.

⁴ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Les moyens d'appels énumérés sont également appelés des erreurs.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a appliqué le critère d'inconduite

[10] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas le critère d'inconduite. La division générale devait donc examiner ce que dit la jurisprudence. C'est ce que la division générale a fait⁵. La division générale devait vérifier s'il y avait eu inconduite. Le cas échéant, elle devait décider si l'inconduite avait entraîné le congédiement de la demanderesse. Pour être considérée comme une inconduite, la conduite de la demanderesse doit être délibérée, mais il n'est pas nécessaire qu'elle ait eu une intention coupable.

[11] Dans la présente affaire, la division générale a décidé que la conduite de la demanderesse était délibérée. Elle a délibérément consulté des informations confidentielles sans avoir obtenu la permission de le faire. L'employeur a décidé qu'il s'agissait d'une violation du code de conduite du personnel, puis l'a congédiée. La demanderesse a soutenu qu'elle ne pensait pas pouvoir être congédiée pour cette raison. La division générale en a tenu compte, mais a conclu qu'elle aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée⁶.

[12] La demanderesse présente de nouveau les mêmes arguments. Il ne revient pas à la division d'appel de réévaluer la preuve qui avait été portée à la connaissance de la division générale. La demanderesse affirme qu'un tribunal de l'Ontario a conclu que son employeur était coupable de congédiement injuste. Elle semble laisser entendre que cette décision prouve qu'elle n'aurait pas dû être congédiée. Elle estime que la division générale a commis une erreur de droit.

[13] La division générale a expliqué le critère juridique de l'inconduite. La division générale a examiné le témoignage de la demanderesse. La demanderesse affirme qu'elle n'a pas agi de façon malveillante. Elle a répété à maintes reprises que

⁵ Voir les paragraphes 14 à 16 de la décision de la division générale.

⁶ Voir les paragraphes 36 à 38 de la décision de la division générale. À noter : il y a des erreurs de numérotation dans la décision de la division générale à partir du paragraphe 37. Ce paragraphe porte le numéro 35 par erreur. J'ai compté les paragraphes et je cite les numéros de paragraphe tels qu'ils devraient apparaître dans la décision.

lorsqu'elle a consulté les informations confidentielles, elle l'a fait rapidement, [traduction] « en un clin d'œil⁷ ». Cependant, ce n'est pas le critère d'inconduite prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il n'est pas nécessaire qu'une personne soit malveillante, ni même qu'elle ait l'intention de faire quelque chose de mal. La conduite doit simplement être délibérée. La demanderesse n'a jamais nié avoir fait ce que l'employeur lui reproche. Il est donc impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit à cet égard.

[14] La demanderesse a répété à maintes reprises qu'elle ne pensait pas pouvoir être congédiée pour ses gestes⁸. Elle a dit qu'elle a lu le code de conduite de son employeur au moment de son embauche, il y a 11 ans. Cependant, elle a dit qu'elle ne lisait pas le document au sujet du code de conduite que fournissait l'employeur une fois par année⁹. La division générale a examiné la position et le témoignage de la demanderesse¹⁰.

[15] La division générale a évalué la preuve dont elle disposait et a conclu que la demanderesse aurait dû savoir que le congédiement était une réelle possibilité¹¹. Je n'ai pas le pouvoir de changer la façon dont la loi a été appliquée aux faits particuliers de l'affaire. C'est ce qu'on appelle une erreur mixte de fait et de droit.

[16] La demanderesse a également répété à maintes reprises qu'elle estimait que la punition de son employeur était sévère. La division générale a tenu compte de cet argument¹². La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont tiré des conclusions très claires à cet égard dans de nombreuses affaires¹³. L'accent est placé sur la conduite de

⁷ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 20 min 38 s, à 21 min 49 s et à 27 min 58 s.

⁸ Voir la page GD3-41 du dossier de révision de la Commission. Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 32 min 22 s. Voir aussi la demande de la demanderesse à la division d'appel à la page AD1-6.

⁹ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 21 min 4 s.

¹⁰ Voir les paragraphes 30 à 35 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir les paragraphes 36 à 38 de la décision de la division générale. À noter : il y a des erreurs de numérotation dans la décision de la division générale à partir du paragraphe 37. Ce paragraphe porte le numéro 35 par erreur. J'ai compté les paragraphes et je cite les numéros de paragraphe tels qu'ils devraient apparaître dans la décision.

¹² Voir les paragraphes 31 et 33 de la décision de la division générale.

¹³ La Cour d'appel fédérale a récemment abordé cette question dans la décision *Sullivan v Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 7, au paragraphe 5 [en anglais seulement]. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, au paragraphe 23.

l'employé ou de l'employée et **non** sur celle de l'employeur. Cela veut dire que si une personne employée n'est pas d'accord avec une action de son employeur, il existe d'autres moyens de régler le différend¹⁴. La demanderesse a dit à la division générale qu'elle avait intenté une poursuite pour congédiement injustifié contre son employeur¹⁵.

[17] La demanderesse a cité l'affaire *Ghazvini* de la Cour supérieure de justice de l'Ontario pour appuyer son prétendu congédiement injustifié¹⁶. Ce n'est pas le rôle du Tribunal de la sécurité sociale de décider si la demanderesse a été congédiée à tort. Il faut plutôt se concentrer sur ce que la demanderesse a fait ou n'a pas fait¹⁷.

[18] La division générale a cerné le critère juridique. Elle a examiné le témoignage de la demanderesse. Elle a ensuite appliqué la loi aux faits de l'affaire. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a appliqué le critère d'inconduite prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante dans la façon qu'elle a examiné le témoignage et les autres éléments de preuve de la demanderesse

[19] Il y a une erreur de fait lorsque la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée qui a été « tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance¹⁸ ». En d'autres mots, ce type d'erreur survient lorsque la division générale a ignoré, mal compris ou négligé la preuve d'une façon ou d'une autre.

[20] Les tribunaux ont également précisé que la division d'appel peut intervenir seulement lorsque les conclusions de la division générale sont [traduction]

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23 et la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux paragraphes 32 et 46.

¹⁵ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 53 min 50 s et voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir la décision *Ghazvini et al. v. Canadian Imperial Bank of Commerce*, 2025 ONSC 5218 (CanLII) [en anglais seulement].

¹⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

¹⁸ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

« déraisonnablement détachées du dossier de preuve¹⁹ ». La division générale n'a pas à faire référence à chaque élément de preuve²⁰. La demanderesse a indiqué dans sa demande à la division d'appel les erreurs qu'elle estime que la division générale a faites dans sa décision²¹.

[21] Selon la demanderesse, l'employeur ne lui donnait pas assez de temps pour réviser le code de conduite chaque année. Elle estimait que le code de conduite était vague. Elle a fait référence au paragraphe 20 de la décision de la division générale, probablement parce qu'elle estimait que la division générale n'avait pas tenu compte de son témoignage. Toutefois, la division générale a abordé cette question aux paragraphes 32 et 33.

[22] La demanderesse a affirmé qu'elle ne croyait pas avoir transgressé de règles (elle a fait référence au paragraphe 28 de la décision de la division générale). Pourtant, elle a reconnu lors de l'audience de la division générale qu'elle a été trop loin²². Elle a également déclaré qu'elle savait qu'elle n'aurait pas dû consulter les renseignements confidentiels de son mari. Elle s'était dit qu'elle recevrait simplement un avertissement si l'employeur s'en rendait compte²³. Le témoignage de la demanderesse appuie ce que la division générale a écrit dans sa décision.

[23] La demanderesse a voulu mettre l'accent sur la conduite de l'employeur en faisant référence aux paragraphes 30, 32, 35 et 36 de la décision de la division générale. Plus précisément, elle s'est demandé sur quel code de conduite l'employeur a fondé sa décision et si ce code était facile à comprendre. Comme je l'ai mentionné plus haut, on ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur lorsqu'on tranche un appel lié à l'inconduite en assurance-emploi. L'accent est placé sur ce qu'une partie prestataire a fait ou n'a pas fait. La division générale s'est concentrée à juste titre sur la

¹⁹ Voir la décision *Ponomarov v Canada (Attorney General)*, 2025 FC 328, au paragraphe 28 [en anglais seulement].

²⁰ Voir la décision *Rahal c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319 au paragraphe 39.

²¹ Voir la page AD1-6 de la demande de la demanderesse à la division d'appel.

²² Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 27 min 55 s.

²³ Se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 38 min 44 s.

conduite de la demanderesse. On ne peut pas soutenir qu'il s'agit d'une erreur de fait importante.

[24] La division générale a examiné les arguments de la demanderesse. On ne peut donc pas dire qu'elle a ignoré, mal compris ou négligé ses arguments. La demanderesse tente de présenter de nouveau les mêmes arguments à la division d'appel dans l'espoir d'obtenir un résultat différent. Le rôle de la division d'appel n'est pas de réévaluer les éléments de preuve déjà portés à la connaissance de la division générale.

– Il n'y a pas d'autres erreurs dans la décision de la division générale

[25] Comme la demanderesse n'est pas représentée, j'ai examiné le dossier, écouté l'enregistrement audio de l'audience et examiné la décision qu'elle porte en appel. Je n'ai trouvé aucune erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise²⁴.

Conclusion

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

Elizabeth Usprich
Membre de la division d'appel

²⁴ La Cour fédérale a affirmé que c'est ce que je dois faire, entre autres, dans la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.