



[TRADUCTION]

Citation : *GM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1297

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

**Décision relative à une demande de  
permission d'en appeler**

**Demandeur :** G. M.  
**Défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 4 juillet 2023  
(GE-22-4172)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew  
**Date de la décision :** Le 27 septembre 2023  
**Numéro de dossier :** AD-23-738

## Décision

[1] L'autorisation (permission) d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] Le demandeur, G. M. (le prestataire), demande l'autorisation (la permission) d'en appeler de la décision de la division générale. La division générale a rejeté l'appel du prestataire.

[3] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. En d'autres termes, elle a conclu qu'il avait fait quelque chose qui avait mené à sa suspension. La division générale a conclu que le prestataire ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur.

[4] En conséquence de son inconduite, le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire soutient que la membre de la division générale [traduction] « lui a causé un préjudice extrême »<sup>1</sup>. D'une part, la membre a rejeté sa demande d'enregistrement vidéo de l'instance. Pour établir s'il y a eu inconduite, la membre s'est concentrée sur lui, sans tenir compte des actions de son employeur ou de l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Le prestataire soutient également que la division générale n'a pas appliqué la loi et n'a pas tenu compte d'éléments de preuve importants.

[6] Avant que le prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si celui-ci a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause

---

<sup>1</sup> Demande à la section de l'assurance-emploi de la division d'appel, à la page AD 1-3.

défendable en droit<sup>2</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met fin à l'affaire<sup>3</sup>.

[7] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne donne pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

## Questions en litige

[8] Les questions en litige sont les suivantes :

- (a) Peut-on soutenir que la membre de la division générale a fait preuve de partialité à l'égard du prestataire?
- (b) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en omettant de déterminer et d'appliquer le critère juridique approprié en matière d'inconduite?
- (c) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en omettant d'appliquer l'arrêt *Hopp c Lepp*<sup>4</sup>?
- (d) Peut-on soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve concernant l'emploi du prestataire?

## Je n'accorde pas au prestataire la permission d'interjeter appel

[9] La division d'appel doit accorder la permission d'interjeter appel, à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il existe une chance raisonnable de

---

<sup>2</sup> Arrêt *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>3</sup> Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), je suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

<sup>4</sup> Arrêt *Hopp c Lepp* [1980] 2 RCS 192.

succès s'il est permis de croire que la division générale a commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou certains types d'erreurs de fait<sup>5</sup>.

[10] Dans le cas d'erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve dont elle est saisie.

### **Peut-on soutenir que la membre de la division générale a fait preuve de partialité à l'égard du prestataire?**

[11] La prestataire soutient que la membre de la division générale a fait preuve de partialité à son égard.

#### **– Le prestataire voulait enregistrer les procédures sur vidéo**

[12] La division générale n'a pas accepté la demande du prestataire d'enregistrer l'audience sur vidéo. Le prestataire affirme que cela prouve un parti pris ou un préjudice extrême.

[13] Les membres du Tribunal sont maîtres de leur propre domaine et disposent d'une grande latitude pour contrôler leurs propres processus.

[14] La division générale a examiné la demande du prestataire. Elle a souligné que toutes les audiences du Tribunal de la sécurité sociale sont enregistrées sur support audio et que les enregistrements font partie du dossier d'appel. En fait, la membre a confirmé que le Tribunal avait fourni au prestataire une copie de l'enregistrement audio après l'audience.

[15] La division générale a noté que ni le *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* ni les *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* ne permettent (ou n'interdisent) expressément l'enregistrement d'une instance par les parties, les médias ou les membres du public. La membre de la division générale a établi que cela lui laissait un certain pouvoir discrétionnaire pour décider d'accueillir ou non la demande.

---

<sup>5</sup> Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

[16] La membre a soupesé la prépondérance des préjudices. La membre a décidé que le rejet de la demande du prestataire ne lui causerait aucun préjudice, car le Tribunal enregistrerait l'instance et fournirait aux parties une copie de l'enregistrement audio.

[17] La membre souligne que sa décision est conforme aux procédures en vigueur dans la plupart des administrations canadiennes et des forums juridiques.

[18] La Cour suprême du Canada a établi le critère d'une crainte raisonnable de partialité. Elle fait référence à l'opinion dissidente du juge de Grandpré dans *Committee for Justice and Liberty c L'Office national de l'énergie* :

[C]e critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. Croirait-elle que, selon toute vraisemblance [le décideur], consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste<sup>6</sup>? »

[19] Étant donné que la membre a tenu compte du préjudice qui découlerait de son refus de la demande du prestataire et du fait que le Tribunal lui fournirait une copie de l'enregistrement audio, je ne constate pas que le prestataire satisfait au critère de crainte raisonnable de partialité énoncé dans la décision *Committee for Justice*. La membre n'est pas arrivée à sa décision arbitrairement et a démontré qu'elle était guidée par ce qu'elle considérait comme juste.

[20] Je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la membre de la division générale a fait preuve de partialité à son endroit simplement parce qu'elle n'a pas accepté sa demande d'enregistrement vidéo de l'audience.

**– Le prestataire affirme que le paragraphe 71 prouve la partialité**

[21] Le prestataire soutient que la preuve de la partialité de la membre de la division générale à son égard se trouve au paragraphe 71, qui se lit comme suit :

---

<sup>6</sup> Arrêt *Committee for Justice and Liberty c L'Office national de l'énergie*, 1976 CanLII 2 (CSC) [1978] 1 RCS 369.

[Le prestataire] n'a subi aucune intervention médicale de force. Il a eu le choix de se soumettre ou non à une procédure médicale (vaccination contre la COVID-19) et a pris une décision éclairée de ne pas recevoir les vaccins. Son autonomie médicale n'a pas été bafouée.

[22] Le prestataire affirme que le paragraphe révèle la partialité et le manque de professionnalisme de la membre. Il affirme que l'énoncé est insensé, constitue de la propagande et est utilisé pour justifier le chantage et la coercition. Il affirme que l'énoncé est répété par le Parti libéral du Canada, le premier ministre et les ministres du Cabinet, ce qui démontre la partialité et la corruption de la membre.

[23] De toute évidence, le prestataire a des opinions très fortes contre la vaccination et la mise en œuvre de la politique de vaccination de son employeur. Le prestataire aurait pu estimer qu'il n'avait pas vraiment de choix ou d'options parce que les conséquences de l'une ou l'autre des options — soit se faire vacciner ou non — étaient inacceptables pour lui. Cependant, en fin de compte, la membre pouvait conclure que l'autonomie médicale du prestataire n'avait pas été bafouée parce que le prestataire ne s'était pas fait vacciner.

[24] Toutefois, le désaccord sur les conclusions de la division générale n'établit pas à lui seul de parti pris. Encore une fois, le critère énoncé dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty* doit être appliqué. La partialité envers le prestataire n'est pas démontrée.

[25] Compte tenu du critère établi par la Cour suprême du Canada, je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que le paragraphe 71 établit que la membre de la division générale avait un parti pris à son égard.

**Peut-on soutenir que la membre de la division générale a commis une erreur de droit en omettant de déterminer et d'appliquer le critère juridique approprié en matière d'inconduite?**

[26] Le prestataire soutient que, lorsque la division générale évaluait s'il y avait eu inconduite, elle n'a pas tenu compte 1) de l'existence d'un manquement à une

obligation expresse ou implicite et 2) de la question de savoir si des actions ou des inactions de sa part ont nui à l'exercice de ses fonctions.

[27] Le prestataire affirme que ces deux considérations sont des éléments clés du critère d'inconduite. Il soutient que si la division générale avait tenu compte de ces deux éléments, elle aurait décidé qu'il n'avait manqué à aucune des obligations qu'il avait envers son employeur. De plus, il affirme qu'elle aurait alors conclu qu'il n'avait commis aucune inconduite.

[28] En fait, la division générale a examiné la question de savoir si les actions ou les inactions du prestataire entravaient l'exécution de ses obligations envers son employeur et si ce manquement constituait une inconduite.

[29] Au paragraphe 50, la division générale a conclu que pour qu'il y ait inconduite, un appelant doit savoir ou devrait savoir que sa conduite pourrait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu ou congédié<sup>7</sup>.

[30] La division générale a décidé qu'elle devait se concentrer sur le comportement et les actions du prestataire et sur la question de savoir si ces comportements satisfaisaient ou non aux conditions de la politique<sup>8</sup>.

[31] Dans chaque cas, la division générale a renvoyé à des décisions de la Cour d'appel fédérale. En d'autres termes, elle a reformulé la loi.

[32] En fin de compte, la division générale a conclu que le prestataire était tenu de se conformer à la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu que le prestataire avait manqué à cette obligation. Elle a donc conclu qu'il y avait inconduite.

---

<sup>7</sup> Décision de la division générale au para 50.

<sup>8</sup> Décision de la division générale au para 47.

[33] Je comprends que le prestataire peut laisser entendre que l'obligation expresse ou implicite doit découler du contrat de travail. Il peut se fonder sur l'arrêt *Lemire*<sup>9</sup>, dans lequel la Cour d'appel fédérale a écrit :

[14] Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; **l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail** : *Canada (Procureur général) c. Brissette*, 1993 CanLII 3020 (CAF) [1994] 1 C. F. 684 (C.A.) au para 14; *Canada (Procureur général) c. Cartier*, 2001 CAF 274, 284 N.R. 172 au para 12; *Canada (Procureur général) c. Nguyen*, 2001 CAF 348, 284 N. R. 260 au para 5.

(Mis en évidence par la soussignée.)

[34] Il est maintenant bien établi que la politique d'un employeur n'a pas à faire partie du contrat de travail pour qu'il y ait inconduite :

- Dans l'affaire *Kuk*<sup>10</sup>, M. Kuk a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur. La politique ne faisait pas partie de son contrat de travail. La Cour fédérale a conclu que les exigences de vaccination de l'employeur n'avaient pas à faire partie du contrat de travail de M. Kuk. Il y avait inconduite dans cette affaire parce que M. Kuk a sciemment omis de respecter la politique de vaccination de son employeur et qu'il savait quelles seraient les conséquences s'il ne s'y conformait pas.
- Dans l'arrêt *Nelson*<sup>11</sup>, l'appelante avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle a été vue en état d'ébriété publiquement dans la réserve où elle travaillait. L'employeur a considéré qu'il s'agissait d'une violation de son interdiction d'alcool. M<sup>me</sup> Nelson a nié que l'interdiction d'alcool de son employeur faisait partie des exigences de son emploi prévues dans son contrat de travail écrit, ou que sa consommation d'alcool se reflétait dans son rendement au travail. La Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il n'était pas pertinent que la

<sup>9</sup> Arrêt *Lemire c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 314.

<sup>10</sup> Décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.

<sup>11</sup> Arrêt *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222.



politique de l'employeur contre la consommation d'alcool ne fasse pas partie de son contrat de travail. Elle a conclu que M<sup>me</sup> Nelson avait commis une inconduite.

- Dans l'affaire *Nguyen*<sup>12</sup>, la Cour d'appel a conclu qu'il y avait inconduite. M. Nguyen a harcelé un collègue de travail au casino où ils travaillaient. L'employeur avait une politique sur le harcèlement. Toutefois, la politique ne décrivait pas le comportement de M. Nguyen et ne faisait pas partie du contrat de travail.
- Dans une autre affaire, appelée *Karelia*<sup>13</sup>, l'employeur a imposé de nouvelles conditions à M. Karelia. Il était toujours absent du travail. Ces nouvelles conditions ne faisaient pas partie du contrat de travail. Malgré tout, la Cour d'appel a décidé que M. Karelia devait s'y conformer — même s'il s'agissait de nouvelles conditions — sans quoi il y avait inconduite.

[35] Donc, contrairement à ce que le prestataire laisse entendre, les fonctions découlant de la politique de vaccination de son employeur n'avaient pas à faire partie de son contrat de travail.

[36] Comme les tribunaux l'ont toujours déclaré, le critère de l'inconduite est très limité et précis. Il s'agit d'évaluer si un prestataire a intentionnellement commis un acte (ou a omis de commettre un acte), contrairement à ses obligations professionnelles<sup>14</sup>.

[37] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale n'a pas correctement déterminé le critère d'inconduite en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

---

<sup>12</sup> Arrêt *Canada (Procureur général) c Nguyen*, 2001 CAF 348 au para 5.

<sup>13</sup> Arrêt *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140.

<sup>14</sup> Décision *Kuk* et décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (cette dernière en anglais seulement).

**Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en omettant d'appliquer la décision *Hopp c Lepp*?**

[38] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas suivi la décision *Hopp c Lepp*. La division générale a conclu que l'affaire ne s'appliquait pas à la situation du prestataire.

[39] La division générale a conclu que cette décision *Hopp* impliquait un patient qui a fait l'objet d'interventions médicales sans consentement suffisant ou éclairé. La division générale a également conclu que le tribunal avait jugé que M. Lepp avait été soumis à une batterie médicale.

[40] À la base, *Hopp* portait sur le consentement médical. La division générale a résumé l'issue en Cour d'appel de l'Alberta. Cependant, la Cour suprême du Canada a accueilli l'appel du défendeur, M. Hopp, un chirurgien orthopédiste. La question soumise à la Cour était la suivante : le patient avait-il été suffisamment informé d'une procédure pour lui permettre de décider s'il devait procéder ou non? La Cour a conclu que M. Hopp s'était acquitté de l'obligation de divulgation et que M. Lepp avait été suffisamment informé pour lui permettre de décider s'il devait procéder à une intervention chirurgicale.

[41] Je conviens avec la division générale que les faits et les questions en litige dans l'affaire *Hopp* sont entièrement distincts de ceux du prestataire. Cela dit, en dehors de cette considération, la question du consentement éclairé n'est absolument pas pertinente à la question de l'inconduite<sup>15</sup>. De plus, la division générale n'avait pas le pouvoir de se pencher sur la question du consentement aux tests médicaux.

[42] Je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la division générale n'a pas appliqué l'arrêt *Hopp c Lepp*.

---

<sup>15</sup> Voir, par exemple, la décision *Kuk* au para 39 et la décision *Cecchetto* au para 32.

## **Peut-on soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve?**

[43] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve de l'acte criminel commis par son employeur et la Commission. Il note que la division générale n'a pas mentionné les transcriptions et autres documents. Il affirme qu'ils prouvent ses allégations contre son employeur. Il n'a pas précisé quels sont ces autres documents, mais le dossier d'audience comprend ce qui suit :

- Avis d'appel à la division générale – le prestataire a souligné que son employeur avait falsifié le relevé d'emploi. Le prestataire affirme que le relevé d'emploi aurait dû démontrer qu'il ne travaillait plus en raison d'un lock-out. Il affirme qu'il a fourni une preuve avec sa demande de révision que son employeur l'a mis en lock-out<sup>16</sup>.
- Lettre de trois pages accompagnée de la demande de révision du prestataire – Le prestataire a expliqué pourquoi la cessation d'emploi devrait être traitée comme un lock-out<sup>17</sup>.
- Dans un courriel, le prestataire a fait valoir qu'au moment d'évaluer sa demande d'assurance-emploi, la Commission aurait dû tenir compte du grief qu'il a déposé contre son employeur, ainsi que du Guide de la détermination de l'admissibilité<sup>18</sup>.
- Documents relatifs au grief du prestataire contre son employeur<sup>19</sup> – Le prestataire a présenté un grief concernant sa mise en congé administratif sans solde et l'interdiction de continuer à faire du télétravail. Il a soutenu qu'il s'agissait de discrimination fondée sur l'appartenance religieuse. Les documents comprennent un affidavit fait sous serment le 16 novembre 2021. Le prestataire

---

<sup>16</sup> Avis d'appel, page GD 2-5.

<sup>17</sup> Demande de révision aux pages GD 3-43 à 3-47.

<sup>18</sup> Courriel du prestataire daté du 26 janvier 2023, à la page GD 7-1.

<sup>19</sup> Document, aux pages GD 9-1 à GD 9-150.

a signé un affidavit dans lequel il a juré qu'il avait une croyance religieuse sincère<sup>20</sup>.

[44] Le décideur n'est pas tenu de se reporter à tous les éléments de preuve qui lui sont présentés. On suppose généralement qu'il tient compte de l'ensemble de la preuve.

[45] Dans la présente affaire, la division générale a fait référence à une grande partie de cette preuve et des arguments du prestataire. Par exemple, au paragraphe 57, elle a noté que le prestataire a témoigné que la « Commission a agi de concert avec son employeur pour modifier indûment son relevé d'emploi » et que « l'agent des prestations a refusé d'accepter des documents pertinents de sa part (soit une copie de son affidavit établi sous serment et des renseignements sur le grief qu'il avait déposé) ».

[46] La division générale a déclaré qu'elle avait tenu compte des allégations du prestataire concernant des modifications inappropriées et des dossiers inexacts. En fin de compte, elle a conclu que les arguments du prestataire concernant son grief et sa demande d'accommodement pour motif religieux ne sont pas pertinents à la question sur l'inconduite. Déterminer s'il y a eu inconduite en vertu de la *Loi* comporte son propre critère et son propre ensemble d'exigences, qui diffèrent de déterminer s'il y a eu discrimination.

[47] La division générale s'est penchée sur la question de savoir si l'employeur du prestataire lui a bloqué l'accès à son emploi ou l'a suspendu de son emploi. La division générale a noté les arguments du prestataire selon lesquels l'employeur et la Commission s'étaient concertés pour modifier indûment le relevé d'emploi.

[48] En fin de compte, la division générale a décidé que le relevé d'emploi – peu importe ce qu'il disait – ne constituait pas une preuve concluante d'une suspension, d'un lock-out ou autre. À juste titre, la division générale n'a pas décidé qu'il y avait une suspension ou un congé sur la base du relevé d'emploi. D'ailleurs, la lettre de trois

---

<sup>20</sup> Affidavit, aux pages GD 9-20 à 21 (et GD 9-47 à 48, 9-50 à 51 et 9-65 à 66).

pages du prestataire accompagnée d'arguments n'était pas non plus une preuve concluante.

[49] La division générale devait plutôt examiner les circonstances qui ont mené à la cessation d'emploi du prestataire. Mais le litige n'était ni factuel ni probatoire. De fait, le prestataire ne contestait pas que son employeur l'ait mis en congé sans solde. Il soutient toutefois que cela équivaut à un lock-out.

[50] Je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve. La division générale n'a pas ignoré la preuve devant elle. Toutefois, elle a conclu que la preuve n'était pas une preuve concluante (d'un lock-out) ou elle a conclu que la preuve (se rapportant au grief et à la demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux du prestataire) n'était tout simplement pas pertinente à la question d'inconduite.

## **Conclusion**

[51] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew

Membre de la division d'appel