



[TRADUCTION]

Citation : *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1035

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

Décision

Partie appelante :

M. H.

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 (470435) datée du 11 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Glenn Betteridge

Mode d'audience :

Téléconférence

Date d'audience :

Le 28 septembre 2022

Personnes présentes à l'audience :

Partie appelante

Date de la décision :

Le 13 octobre 2022

Numéro de dossier :

GE-22-1999

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue puis a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et qui lui a fait perdre son emploi).

[3] Par conséquent, la prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi (parce qu'elle a été suspendue) et elle est exclue du bénéfice des prestations (parce qu'elle a perdu son emploi)¹.

Aperçu

[4] La prestataire, qui occupait un poste d'infirmière autorisée, a perdu son emploi. Elle exerçait cette profession depuis 25 ans. Elle travaillait en première ligne pendant la pandémie de COVID-19, avant qu'elle soit suspendue par son employeur.

[5] Une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 avait été mise en place par son employeur. Celui-ci a expliqué qu'il avait d'abord imposé un congé sans solde à la prestataire, et qu'elle avait été licenciée par la suite parce qu'elle n'avait pas fourni de preuve de vaccination contre la COVID-19². Autrement dit, elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19.

[6] La prestataire ne conteste pas cette conclusion, puisqu'elle n'a reçu aucune dose de vaccin contre la COVID-19.

[7] Toutefois, la prestataire refuse de se faire vacciner contre la COVID-19 et elle affirme avoir fourni une preuve à son employeur qu'il ne s'agit pas d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle affirme aussi que les vaccins contre la

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une partie prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est **exclue** du bénéfice des prestations. Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une partie prestataire qui est suspendue en raison de son inconduite **n'est pas admissible** au bénéfice des prestations pendant une certaine période.

² Dans cette décision, « suspension » et « congé sans solde » prennent le même sens.

COVID-19 sont encore au stade expérimental et qu'ils sont dangereux. Elle ajoute qu'ils contiennent une substance qui modifie l'ADN et qu'ils sont potentiellement mortels. Donc, le fait de forcer la population à se faire vacciner est un crime contre l'humanité et un génocide. Par conséquent, son employeur l'aurait congédiée illégalement. De plus, selon un décret rendu par l'autoproclamée reine du Canada, elle serait légalement admissible à des prestations d'assurance-emploi mensuelles de 3 000 \$.

[8] La Commission a accepté les raisons fournies par l'employeur. Elle a jugé que la prestataire avait été suspendue et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, la Commission a déclaré la prestataire inadmissible aux prestations d'assurance-emploi (pour avoir été suspendue) et l'a exclue du bénéfice des prestations (pour avoir perdu son emploi)³.

Question en litige

[9] La prestataire a-t-elle été suspendue puis a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[10] Pour répondre à cette question, je dois décider deux choses :

- D'abord, je dois déterminer la raison pour laquelle la prestataire a été suspendue et la raison pour laquelle elle a perdu son emploi.
- Ensuite, je dois décider si ces raisons sont considérées comme des inconduites au sens de la loi.

³ Voir la lettre traitant de la décision initiale rendue par la Commission ainsi que la lettre traitant de la révision de la décision aux pages GD3-33 et GD3-57.

Analyse

Raisons pour lesquelles la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi

[11] J'accepte la raison pour laquelle la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi, à savoir parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 mise en place par son employeur.

[12] La prestataire et la Commission conviennent toutes deux qu'il s'agit de la raison pour laquelle la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi⁴.

[13] Aucune preuve n'indique le contraire.

Il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*

[14] Je conclus que la prestataire a été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite au sens de la loi.

[15] J'énonce les raisons ayant mené à ma conclusion dans cette section.

Inconduite selon la Loi sur l'assurance-emploi

[16] Selon la loi, une personne ne peut recevoir des prestations d'assurance-emploi si elle a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[17] Dans cet appel, je me fonde sur deux articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui portent sur l'inconduite. L'un porte sur la **suspension** d'un emploi en raison d'une inconduite⁵, et l'autre porte sur la **perte d'emploi** en raison d'une inconduite⁶.

[18] Selon la loi, il y a inconduite si la partie prestataire savait ou aurait dû savoir :

⁴ Voir les notes de la Commission au sujet d'un appel téléphonique qu'elle a eu avec la prestataire aux pages GD3-19 et GD3-32. Ces notes contiennent les mêmes renseignements que ceux fournis par la prestataire lors de son audience.

⁵ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur; **et**
- qu'il était réellement possible qu'elle soit suspendue ou congédiée en raison de cette conduite⁷.

[19] La façon d'agir de la personne doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue, intentionnelle ou tellement insouciante qu'elle est presque délibérée⁸. Il n'est pas nécessaire que la personne ait voulu faire quelque chose de mal⁹.

[20] La Commission doit prouver qu'il y a eu inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison de son inconduite.

Position de la Commission et position de la prestataire

[21] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite puisque l'employeur a suspendu et congédié la prestataire parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19¹⁰. La prestataire était au courant de cette politique. Elle savait que son employeur pouvait la suspendre ou la congédier si elle refusait de se faire vacciner et de fournir une preuve de vaccination. Elle a choisi délibérément de ne pas se faire vacciner.

[22] La prestataire soutient qu'il ne s'agit pas d'une inconduite et que son employeur l'a illégalement congédiée. Elle affirme que les vaccins contre la COVID-19 sont encore au stade expérimental et qu'ils sont dangereux. Elle ajoute qu'ils contiennent une substance qui modifie l'ADN et qu'ils sont potentiellement mortels¹¹. Donc, le fait de

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

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

¹⁰ Voir le résumé de la preuve et la position de la Commission à la page GD4.

¹¹ La prestataire a fait parvenir une liste « d'événements indésirables ciblés » à la Commission (pages GD3-46 à GD3-54) et au Tribunal (pages GD6-2 à GD6-10).

forcer la population à se faire vacciner est un crime contre l'humanité et un génocide¹². De plus, selon un décret rendu par l'autoproclamée reine du Canada, elle serait légalement admissible à des prestations d'assurance-emploi mensuelles de 3 000 \$¹³.

La Commission a démontré qu'il y a eu inconduite

[23] La Commission et la prestataire sont d'accord sur les faits essentiels. Les éléments de preuve que la prestataire a fournis à la Commission et a relatés à l'audience concordent avec ceux sur lesquels la Commission s'est fondée pour refuser de lui verser des prestations d'assurance-emploi. Les faits essentiels sont les suivants :

[24] Une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 avait été mise en place par l'employeur¹⁴. Dans la politique, il était indiqué que :

- Les membres du personnel étaient tenus d'obtenir leur première dose de vaccin contre la COVID-19 et de fournir une preuve de vaccination à l'employeur avant le 4 octobre 2021.
- Les membres du personnel qui ne se conformaient pas aux exigences du point précédent pouvaient se voir imposer un congé sans solde.
- Les membres du personnel étaient tenus d'obtenir leur deuxième dose de vaccin contre la COVID-19 et de fournir une preuve de vaccination à l'employeur avant le 4 novembre 2021.

¹² La prestataire a fait parvenir au Tribunal des documents provenant de la Cour internationale de justice portant sur des crimes contre l'humanité commis par l'Église, l'État et des compagnies constituées en personne morale. Ces documents sont les suivants : un communiqué de presse (pages GD6-18 et GD6-19), un jugement (pages GD6-20 à GD6-31), un mandat d'arrêt (pages GD6-32 et GD3-33) ainsi qu'un mandat de saisie et d'expropriation (pages GD6-34 et GD6-35).

¹³ La prestataire a fait parvenir à la Commission (pages GD3-37 à GD3-45) et au Tribunal (pages GD6-12 à GD6-17) le décret royal n° 27 : Assurance-emploi – Programme d'aide du Royaume du Canada (en remplacement de la Prestation canadienne d'urgence) de sa majesté la reine Roman Didulo, cheffe d'État et commandante en chef, dirigeante du gouvernement, reine et présidente (22-12-2021).

¹⁴ Voir les pages GD3-25, GD3-26 et GD29 à GD3-31. Conformément au décret de santé provincial émis par l'Ontario, l'employeur était tenu de mettre en place cette politique. Voir la politique à la page GD3-25, qui renvoie à la directive n°6 émise par la province de l'Ontario.

- Les membres du personnel qui ne se conformaient pas aux exigences du point précédent pouvaient se voir imposer un congé sans solde.
- Les membres du personnel qui avaient fourni une exemption médicale approuvée ou qui avaient demandé des mesures d'adaptation relatives aux droits de la personne n'étaient pas tenus de se faire vacciner.

[25] L'employeur a fait parvenir la politique par courriel aux membres de son personnel au mois d'août 2021. Il a ensuite transmis de plus amples détails au moyen d'un deuxième courriel envoyé le 1^{er} septembre 2021¹⁵.

[26] La prestataire affirme qu'elle était au courant de la politique et des conséquences qui s'ensuivraient si elle ne la respectait pas¹⁶.

[27] Puisque la prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19, son employeur lui a imposé un congé sans solde. La lettre de suspension indique que le congé sans solde est en vigueur du 4 octobre 2021 au 15 novembre 2021¹⁷. La lettre mentionne aussi que si la prestataire ne fournit pas une preuve de vaccination contre la COVID-19 ou n'obtient pas une exception approuvée avant le 15 novembre 2021, son employeur ne lui permettrait pas de retourner au travail, et une autre lettre lui serait acheminée.

[28] Puis, l'employeur a repoussé la date limite à laquelle elle devait se conformer aux exigences de la politique au 17 janvier 2022.

¹⁵ Voir les pages GD3-25, GD3-26 et GD29 à GD3-31.

¹⁶ Voir les notes de la Commission au sujet d'un appel téléphonique qu'elle a eu avec la prestataire à la page GD3-19. Ces notes contiennent les mêmes renseignements que ceux fournis par la prestataire lors de son audience.

¹⁷ Voir la lettre de suspension datée du 12 octobre 2021 qui a été acheminée à la prestataire par l'employeur aux pages GD3-27 et GD3-28.

[29] La prestataire ne s'est pas fait vacciner contre la COVID-19. Elle n'a pas non plus présenté une demande pour obtenir une exemption médicale ou des mesures d'adaptation relatives aux droits de la personne¹⁸.

[30] L'employeur a rencontré la prestataire le 20 janvier 2022. Elle a été congédiée, car elle ne s'est pas conformée aux exigences de vaccination de sa politique¹⁹.

[31] Après avoir examiné tous les éléments de preuve et tenu compte du témoignage de la prestataire, je conclus que :

- la prestataire était au courant de la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur et des obligations dont elle devait s'acquitter en vertu de cette politique;
- la prestataire était au courant des conséquences qui s'ensuivraient si elle ne respectait pas la politique;
- la prestataire a consciemment, délibérément et intentionnellement refusé de se faire vacciner contre la COVID-19;
- la prestataire a été suspendue puis congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[32] J'ai tiré ces conclusions, car les éléments mentionnés sont ceux que la prestataire a déclarés à la Commission et lors de son audience²⁰. Je n'ai aucune raison de douter de sa déclaration. Ces éléments figurent aussi dans les documents de référence. Aucune preuve n'indique le contraire.

¹⁸ Voir les notes de la Commission au sujet d'un appel téléphonique qu'elle a eu avec la prestataire à la page GD3-32. Ces notes contiennent les mêmes renseignements que ceux fournis par la prestataire lors de son audience.

¹⁹ Voir la lettre de licenciement aux pages GD3-23 et GD3-24.

²⁰ Voir les notes de la Commission au sujet d'un appel téléphonique qu'elle a eu avec la prestataire à la page GD3-19.

[33] Par conséquent, j'estime que la Commission a démontré qu'il était plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue puis congédiée en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les arguments de la prestataire selon lesquels il ne s'agit pas d'une inconduite

[34] La prestataire déclare refuser de se faire vacciner contre la COVID-19. Elle affirme avoir fourni à son employeur une preuve qu'il ne s'agit pas d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Donc, la Commission aurait dû lui verser des prestations d'assurance-emploi.

[35] Elle a fait valoir trois arguments.

[36] Premièrement, elle affirme que, selon un décret rendu par l'autoproclamée reine du Canada, elle est légalement admissible à des prestations d'assurance-emploi mensuelles de 3 000 \$.

[37] Je ne suis pas d'accord avec cet argument. Le prétendu décret n'a pas été adopté par le Parlement du Canada. Il n'a aucun poids juridique et ne permet pas de modifier la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon la loi, elle n'est pas admissible aux prestations.

[38] Deuxièmement, elle explique que son refus de se faire vacciner ne constitue pas une inconduite puisque son employeur l'a congédiée illégalement. Elle ajoute que les vaccins contre la COVID-19 sont encore au stade expérimental, qu'ils contiennent une substance qui modifie l'ADN et qu'ils sont potentiellement mortels. Donc, le fait de forcer la population à se faire vacciner est un crime contre l'humanité et un génocide.

[39] Troisièmement, elle a soutenu lors de l'audience que l'équipement de protection individuel était suffisant pour prévenir la transmission de la COVID-19 avant que les vaccins ne soient offerts. Par conséquent, il devrait être encore suffisant, même si les vaccins sont maintenant offerts.

[40] Je ne peux pas tenir compte des deuxième et troisième arguments. Ces arguments remettent en question le caractère raisonnable et légal de la politique de

vaccination contre la COVID-19 de l'employeur ainsi que les décisions rendues en vertu de cette politique. Cependant, les tribunaux ont affirmé que le Tribunal de la sécurité sociale devait se pencher sur la question de la conduite de la prestataire selon les articles concernés de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non sur la conduite de l'employeur²¹.

[41] Cela signifie que je ne peux pas décider si, d'un point de vue légal, il était justifié que l'employeur suspende et congédie la prestataire. Je ne peux pas non plus remettre en question la pertinence des sanctions imposées par l'employeur, à savoir s'il était raisonnable et approprié de suspendre puis de congédier la prestataire.

La prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite

[42] Conformément aux raisons mentionnées précédemment, je conclus que la prestataire a été suspendue de son emploi du 4 octobre 2021 au 19 janvier 2022 en raison d'une inconduite. J'estime aussi qu'elle a perdu son emploi le 20 janvier 2022 en raison d'une inconduite.

Conclusion

[43] La Commission a prouvé que la prestataire avait été suspendue et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi la prestataire est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi et est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[44] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Glenn Betteridge

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

²¹ Pour d'autres exemples d'affaires semblables, voir les décisions *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251, au paragraphe 6; *Canada (Procureur général) c Lee*, 2007 CAF 406, au paragraphe 5; et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, au paragraphe 31.