



[TRADUCTION]

Citation : *KT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 216

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : K. T.

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 (440768) datée du 6 décembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Sylvie Charron

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 18 janvier 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 23 février 2022

Numéro de dossier : GE-21-2592

Décision

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

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi (autrement dit qu'il avait une raison reconnue par la loi pour démissionner) au moment de sa démission. L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de prendre un congé sans solde. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

Aperçu

[3] L'appelant a été mis en congé sans solde et a quitté son emploi le 24 septembre 2021. Il a alors présenté une demande de prestations d'AE. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelant. La Commission a décidé qu'il a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois déterminer si l'appelant a prouvé qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[5] La Commission affirme que l'appelant aurait pu respecter la politique de vaccination de l'employeur, qui avait également été acceptée par le syndicat.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'aucune solution de rechange ne lui a été offerte. Il n'y avait aucune mesure d'adaptation possible, comme travailler de la maison, effectuer des tests rapides, attendre d'obtenir le vaccin qu'il préférerait recevoir, et aucun autre arrangement ne lui a été offert.

J'accepterai les documents envoyés après l'audience

[7] Lors de l'audience, nous avons discuté de certains documents pertinents à l'affaire. J'ai demandé à l'appelant de me les envoyer après audience; les documents ont été reçus dans les délais convenus. Ils font partie du dossier à GD6.

Question en litige

[8] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification?

[9] Pour répondre à cela, je dois d'abord examiner la question du départ volontaire de l'appelant. Je dois ensuite décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si la prestataire a quitté volontairement son emploi

[10] J'estime que l'appelant a quitté volontairement son emploi pour les motifs qui suivent.

[11] L'appelant affirme qu'il n'a pas consenti à prendre un congé sans solde et qu'il n'en a jamais demandé un. À son avis, cela fait en sorte que son congé était involontaire.

[12] La Commission répond que l'appelant connaissait les exigences de la politique sur les vaccins mise en place par l'employeur et acceptée par le syndicat. Il était également au courant des conséquences possibles de ne pas s'y conformer. La politique est claire : le non-respect peut entraîner la mise en congé sans solde et, éventuellement, un licenciement. L'appelant a choisi de ne pas se faire vacciner et a donc accepté les conséquences de son plein gré. Cela signifie que l'appelant a volontairement choisi de prendre un congé sans solde.

[13] Je suis d'accord avec la Commission. L'appelant a volontairement choisi de prendre un congé sans solde. Si vous prenez une décision en toute connaissance des conséquences, vous vous devez d'accepter ces conséquences.

Les parties ne s'entendent pas sur le fait que l'appelant était fondé à quitter son emploi

[14] Les parties ne s'entendent pas sur le fait que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi au moment de sa démission.

[15] La loi prévoit que vous êtes exclu du bénéfice des prestations si vous avez quitté volontairement votre emploi sans justification¹. Pour être fondé à quitter son emploi, il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de démissionner.

[16] La loi explique ce qu'elle entend par « justification ». La loi prévoit que vous êtes fondé à quitter votre emploi si vous n'aviez pas d'autre solution raisonnable que de quitter votre emploi au moment où vous l'avez fait. Elle précise qu'il faut tenir compte de l'ensemble des circonstances².

[17] Il incombe à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi³. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que sa seule option raisonnable était de prendre un congé sans solde. Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient lorsque l'appelant a démissionné.

[18] L'appelant affirme avoir quitté son emploi parce qu'il ne voulait pas se faire vacciner lorsque l'employeur le lui a demandé.

[19] L'appelant a déclaré qu'il n'est pas un [traduction] « anti-vaccin »; il a reçu d'autres vaccins et ses enfants sont vaccinés. Il croit plutôt fermement que l'employeur ne devrait pas dicter ses décisions en matière de santé. Tout dépend de ce qui est raisonnable dans les circonstances. Il convient qu'il n'a pas respecté la politique sur les vaccins, mais déplore qu'aucune mesure d'adaptation n'ait été offerte, comme des tests réguliers ou le travail à domicile.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique cela.

² Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

[20] L'appelant affirme également que, même si 100 % des patients se conforment aux exigences, il y a des éclosions au sein de populations entièrement vaccinées et les vaccins n'arrêtent pas la transmission. La réalité, c'est que le vaccin ne protège que l'individu et non la collectivité, car il semble prévenir la mort ou les formes graves de la maladie, mais pas la transmission.

[21] L'appelant affirme également que ce qu'il dit par rapport au vaccin c'est [traduction] « pas maintenant, et non jamais ». Il veut être en mesure de prendre une décision vraiment éclairée. Il soutient que la mise en œuvre de la politique était trop rapide et ne lui a pas donné suffisamment de temps pour évaluer soigneusement les problèmes possibles associés aux vaccins qui n'ont qu'un an d'existence. Il confirme avoir communiqué avec un avocat, son médecin et le syndicat. Il a déposé un grief et le processus est en cours. De plus, il ne veut pas être forcé de divulguer son état de vaccination.

[22] L'appelant a consulté son médecin. Le médecin a soutenu sa décision d'attendre avant de se faire vacciner, mais elle a déclaré qu'elle ne pouvait pas légalement fournir une exemption médicale.

[23] Dans l'ensemble, l'appelant soutient catégoriquement qu'il devrait y avoir d'autres options que le vaccin. La politique de vaccination n'est pas une loi. L'appelant a présenté la position d'un arbitre du travail selon laquelle la politique de vaccination obligatoire de l'Electrical Safety Authority (ESA) était déraisonnable.

[24] Bien que je respecte la décision de l'arbitre dans le cas de la politique de l'ESA, cela ne s'applique pas en l'espèce. L'affaire de l'appelant est tranchée uniquement en fonction de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de la jurisprudence connexe.

[25] L'appelant affirme qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là, car aucune option viable n'a été offerte. Il affirme que cela est déraisonnable.

[26] Enfin, l'appelant confirme que son employeur l'a maintenant mis en congé pour 12 mois, à compter du 31 janvier 2022. Ce congé prendra fin si l'appelant fournit une

preuve de vaccination ou si la situation pandémique de la COVID-19 s'est améliorée et que l'obligation d'être vacciné pour pouvoir travailler sur place est levée.

[27] La Commission affirme que l'appelant n'avait pas de justification, car il avait d'autres solutions raisonnables que de démissionner. Plus précisément, elle indique que l'appelant aurait pu suivre la politique raisonnable de l'employeur et recevoir le vaccin.

[28] Je conclus que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi au moment de sa démission. Il y avait une solution raisonnable : se faire vacciner.

[29] Je comprends la position de l'appelant. Il estime que son employeur lui impose quelque chose avec lequel il n'est pas d'accord. Je conviens que l'appelant a le droit de choisir laquelle des politiques de l'employeur il décide de suivre. Toutefois, ce droit ne l'emporte pas sur les conséquences du non-respect de la politique.

[30] En l'espèce, l'employeur a mis en place une politique de vaccination qui a été jugée raisonnable par le ministère compétent et le syndicat en milieu de travail⁴. Elle suit les recommandations émises par les organismes médicaux de la province. L'employeur a décidé que la meilleure solution, la façon la plus sécuritaire de faire face à la pandémie, était d'exiger que tous ceux qui venaient sur le campus soient vaccinés. J'estime que l'appelant ne peut prouver qu'il était fondé à quitter son emploi dans ces circonstances.

[31] Après un examen attentif de l'ensemble de la preuve, je conclus que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi au moment de sa démission.

Conclusion

[32] Je conclus que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

⁴ Voir GD3-67.

[33] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Sylvie Charron

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