



[TRADUCTION]

Citation : *LA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 219

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

Décision

Partie appelante : L. A.
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 (442849) datée du 17 décembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Sylvie Charron
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 14 février 2022
Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 7 mars 2022
Numéro de dossier : GE-22-192

Décision

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

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle n'avait pas une raison acceptable selon la loi) quand elle l'a fait. La prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce qu'elle avait une alternative raisonnable à la mise en congé sans solde ou à la suspension de son emploi. Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La prestataire a quitté son emploi pour un congé sans solde le 15 octobre 2021 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de la prestataire. La Commission a décidé que la prestataire avait volontairement quitté (ou choisi d'être placée en congé sans solde) son emploi sans motif valable, et donc qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle n'avait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi.

[5] La Commission affirme que la prestataire aurait pu se conformer à la politique de vaccination de l'employeur en respectant les dates indiquées dans la politique.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle a été placée en congé volontaire de son emploi parce qu'elle ne voulait pas être vaccinée. Elle n'a aucune raison religieuse ou médicale justifiant son refus de se faire vacciner.

Question en litige

[7] La prestataire est-elle exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a quitté son emploi volontairement sans justification?

[8] Pour répondre à cette question, je dois d'abord traiter du départ volontaire de la prestataire, puis je dois décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Analyse

Les parties ne conviennent pas que la prestataire a quitté volontairement son emploi

[9] J'estime que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Mes motifs sont les suivants.

[10] La politique de vaccination de l'employeur indique clairement qu'elle s'applique à l'ensemble du personnel, sauf s'il existe une raison médicale de ne pas obtenir le vaccin contre la COVID-19. La vaccination est obligatoire à compter du 15 octobre 2021. En cas de non-respect de la politique, les employés seront placés en congé sans solde pour une durée indéterminée jusqu'à ce qu'ils fournissent une preuve acceptable de vaccination¹.

[11] La prestataire déclare qu'elle n'est pas disposée à se faire vacciner, invoquant sa peur des aiguilles et de l'anxiété à l'égard d'un vaccin qui est toujours en phase « expérimentale ».

[12] Lors de l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle exerçait sa liberté de choix. Elle souligne que son employeur ne s'est jamais opposé à ce qu'elle ne reçoive pas d'autres vaccins; ce vaccin ne figure pas dans son contrat de travail.

[13] La prestataire estime également qu'elle a droit à des prestations puisqu'elle a contribué au régime d'assurance-emploi pendant qu'elle était employée. Elle affirme qu'elle veut travailler et qu'elle n'a jamais accepté d'être placée en congé.

[14] La Commission affirme que la prestataire était parfaitement au courant des exigences de la politique de vaccination de son employeur. Elle était également consciente des conséquences de la non-conformité. La politique est claire : le non-respect de la politique peut entraîner un congé sans solde d'une durée indéterminée. C'est ce qui s'est produit dans ce cas.

[15] Je suis d'accord avec la Commission que la prestataire a volontairement choisi de prendre un congé sans solde. La prestataire a choisi de ne pas se faire vacciner, en connaissant les conséquences. Par conséquent, la prestataire a accepté les

¹ Voir les pages GD3-33 à 43.

conséquences. Cela signifie qu'elle a volontairement choisi de prendre un congé sans solde plutôt que de se faire vacciner. Si une personne accepte quelque chose en sachant quelles en seront les conséquences, elle accepte les conséquences.

Les parties ne conviennent pas que la prestataire était fondée à quitter son emploi

[16] Les parties ne conviennent pas que la prestataire était fondée à quitter son emploi lorsqu'elle l'a fait.

[17] La loi précise qu'une personne n'est pas admissible aux prestations si elle a quitté volontairement son emploi sans justification². Le fait d'avoir une bonne raison de quitter un emploi ne suffit pas à prouver l'existence d'un motif valable.

[18] La loi explique ce qu'elle entend par « motif valable ». La loi dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi au moment où elle l'a fait. Elle établit que la personne doit tenir compte de toutes les circonstances³.

[19] Il incombe à la prestataire de prouver qu'elle avait une justification⁴. Elle doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que sa seule option raisonnable était de démissionner. Pour décider si la prestataire avait une justification, je dois examiner l'ensemble des circonstances entourant sa démission.

[20] La prestataire dit qu'elle a quitté son emploi parce qu'elle ne voulait pas se faire vacciner et parce que son employeur l'a placée en congé sans solde. La prestataire dit qu'elle n'avait pas d'autre option raisonnable que celle de quitter son emploi à ce moment-là parce qu'il n'y avait pas d'autres solutions que la vaccination, qu'elle ne voulait pas.

[21] La prestataire a déclaré qu'elle a peur des aiguilles et qu'elle éprouve de l'anxiété à l'égard du vaccin qui est toujours en phase « expérimentale ». Elle exerce sa liberté de choix.

² L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique cela.

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

⁴ Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

[22] La prestataire a déclaré qu'elle a été placée en congé de deux ans; elle peut retourner au travail si elle se fait vacciner. Elle a confirmé que ses tests de dépistage de la COVID-19 ont toujours été négatifs avant son congé. Elle a eu d'excellentes évaluations de travail et elle veut travailler.

[23] La Commission affirme que la prestataire n'avait pas de motif valable parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à elle au moment où elle a démissionné. Plus précisément, elle affirme que la prestataire aurait pu se conformer à la politique de vaccination de l'employeur. Je suis d'accord.

[24] Dans cette affaire, l'employeur a mis en place une politique raisonnable qui était appuyée par le ministère approprié. Cette politique suit les recommandations formulées par les organismes médicaux de la province pour faire face à la pandémie prudemment. Je conclus que la prestataire ne peut pas prouver qu'elle avait un motif valable dans ces circonstances.

[25] La Commission affirme en outre que le refus de la prestataire de se conformer constitue un acte d'inconduite parce qu'elle connaissait bien la politique de vaccination obligatoire de l'employeur et qu'elle a volontairement choisi de ne pas s'y conformer sans avoir de raison valable. La Commission dit que la prestataire savait ou aurait dû savoir qu'une telle conduite entraînerait un congédiement.

[26] J'estime que dans cette affaire la prestataire a pris un congé volontaire sans motif valable et qu'elle n'a pas été licenciée en raison d'une inconduite. Premièrement, la prestataire n'a pas été congédiée, mais placée en congé pour une durée indéterminée. Deuxièmement, les parties savent et conviennent que la prestataire peut reprendre son travail si elle se fait vacciner. Cela ne correspond pas à une inconduite telle qu'on l'envisage dans la *Loi*. Cela correspond plutôt à la situation décrite à l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[27] Je conclus que la prestataire a pris un congé volontaire de son emploi sans motif valable.

Conclusion

[28] Je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations.

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

Sylvie Charron

Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi