



[TRADUCTION]

Citation : *BH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 946

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

Décision

Partie appelante : B. 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 (460951) datée du 17 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Leanne Bourassa

Date de la décision : Le 3 juin 2022

Numéro de dossier : GE-22-1205

Introduction

[1] L'appelant travaillait à Fort McMurray et vivait à Calgary. Il devait prendre l'avion pour se rendre au travail. Il a refusé de se faire vacciner contre la COVID-19, alors il n'a pas été admis à bord des avions pour se rendre à son lieu de travail. Comme il ne pouvait plus travailler, il a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'intimée a rejeté la demande parce que l'appelant a quitté son emploi volontairement, alors qu'il y avait d'autres solutions qui s'offraient à lui.

Question en litige

[2] Le Tribunal de la sécurité sociale doit décider s'il faut rejeter l'appel de façon sommaire.

Législation

[3] Selon l'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division générale rejette de façon sommaire l'appel si elle est convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès.

[4] Selon l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, avant de rejeter de façon sommaire l'appel, la division générale avise la partie appelante par écrit et lui donne un délai raisonnable pour présenter des observations.

[5] Selon l'article 30(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification.

Preuve

[6] Dans la demande de prestations d'assurance-emploi de l'appelant, on constate que son dernier jour de travail était le 29 novembre 2021. Il dit avoir dû arrêter de travailler à cause d'un manque de travail.

[7] Le relevé d'emploi au dossier a été produit puisque l'appelant a « démissionné » et ne retournerait pas à son emploi d'agent de sécurité.

[8] Un formulaire de dotation présenté au dossier, signé le 24 novembre 2021 par la personne qui supervisait l'appelant, montre que l'appelant a démissionné. À titre d'explication, on note [traduction] « Démission remise pour son emploi sur le site [assigné] ».

[9] Le dossier comporte aussi une lettre datée du 7 novembre 2021 et signée par l'appelant. On peut y lire : [traduction] « À partir du 30 novembre 2021, je ne retournerai pas travailler pour [employeur]. » Une note manuscrite paraphée par l'appelant dit ceci : [traduction] « La raison est que [appelant] n'est pas autorisé à prendre l'avion en raison de la politique sur la COVID-19. »

[10] Les notes de l'intimée prises lors de conversations avec l'employeur montrent que l'appelant a amorcé la cessation d'emploi lorsqu'il a envoyé sa lettre de démission. Comme le lieu de travail était accessible par voie aérienne, l'appelant aurait dû se faire vacciner pour prendre l'avion, ce qu'il n'a pas fait. L'appelant n'a pas demandé d'être transféré à un autre lieu de travail. L'employeur aurait pu prendre certaines dispositions s'il l'avait demandé.

[11] Les notes de l'intimée prises lors de conversations avec l'appelant montrent que celui-ci refuse de se faire vacciner contre la COVID-19 et que, pour cette raison, il n'a pas pu monter à bord de l'avion qui l'amenait à son lieu de travail. Il a mentionné un manque de travail dans sa demande, car son employeur n'avait pas un autre poste qu'il pourrait occuper sans être vacciné. Il a dit que la personne qui le supervisait avait rédigé la lettre de démission qu'il avait signée. L'appelant a confirmé qu'il n'avait pas demandé d'exemption, de mesure d'adaptation ou de transfert à son employeur pour garder son emploi.

Observations

[12] L'appelant a affirmé qu'il a perdu son emploi parce qu'il a refusé de se faire vacciner. Il n'a pas été autorisé à prendre l'avion ni à travailler en raison de la politique sur la COVID-19. Il a été forcé de partir à cause des règles de vaccination.

[13] L'intimée a soutenu que l'appelant avait présenté une lettre signée de sa part à son employeur, ce qui montre qu'il a amorcé la cessation d'emploi et que cela constitue un départ volontaire. L'appelant n'a pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de partir. Une solution raisonnable aurait été de demander un transfert à un autre lieu de travail qui ne nécessitait pas la vaccination. Son salaire aurait possiblement baissé, mais l'appelant aurait pu au moins rester au travail jusqu'à ce qu'il trouve un autre emploi qui lui convenait mieux.

Analyse

[14] Pour décider si la partie prestataire a quitté volontairement son emploi, c'est la Commission de l'assurance-emploi (partie intimée dans ce cas-ci) qui est responsable de prouver que le départ était volontaire. Pour rendre une décision, il faut se demander si la personne avait le choix de rester ou de partir¹.

[15] Dans ce cas-ci, la lettre de démission et les déclarations de l'employeur à l'intimée confirment que l'appelant a pris l'initiative de mettre fin à son emploi. Son employeur ne lui a pas demandé de partir, même s'il n'était pas vacciné. C'est l'appelant qui a choisi de ne pas se faire vacciner – et ainsi de ne pas respecter les règles sur les voyages –, de signer la lettre de démission et de dire qu'il ne retournerait pas travailler.

[16] La loi établit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification². Une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable à ce moment précis. La loi dit aussi qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances³.

¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

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

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

[17] Il revient à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi. Il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que son départ était la seule solution raisonnable⁴.

[18] Les parties conviennent que l'employeur aurait exigé que l'appelant soit vacciné au plus tard le 30 novembre 2021 pour qu'il poursuive son travail sur le site qui lui a été assigné. Il est également clair que l'appelant n'allait pas se faire vacciner.

[19] L'appelant était libre de refuser la vaccination. Mais il n'était pas à l'abri des conséquences de son choix. Sa décision de ne pas être vacciné l'a empêché de voyager et, par conséquent, de se rendre à son lieu de travail.

[20] Même si l'appelant ne voulait pas se faire vacciner, d'autres options s'offraient à lui pour tenter de rester au travail. D'après les notes de l'intimée, il aurait pu demander à son employeur d'être affecté à un autre lieu de travail où la vaccination n'était pas obligatoire. Il aurait pu demander une exemption médicale ou autre. Il aurait pu demander à son employeur un poste à Calgary, afin de ne pas devoir prendre l'avion pour se rendre au travail. L'appelant a dit à l'intimée qu'il n'avait rien demandé de la sorte à son employeur.

[21] D'après la preuve au dossier, je constate que c'est l'appelant qui a dit à son employeur qu'il ne retournerait pas travailler. L'employeur ne voulait pas le congédier. Tout bien considéré, l'intimée a prouvé que la fin de l'emploi était le choix de l'appelant.

[22] Je constate également que l'appelant n'a pas essayé de continuer à travailler, malgré son refus d'être vacciné. Selon moi, il y avait d'autres solutions à sa disposition, qui auraient pu lui permettre de rester au travail. Je vois que l'appelant n'a considéré aucune de ces solutions raisonnables. Par conséquent, l'appelant n'a pas réussi à prouver que son départ était la seule solution raisonnable dans les circonstances.

[23] Le 13 mai 2022, une lettre a été envoyée à l'appelant l'informant de mon intention de rejeter l'appel de façon sommaire et l'invitant à fournir tout autre élément de

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

preuve. En réponse, l'appelant a présenté des arguments contre les politiques gouvernementales pendant la pandémie de COVID-19. Il n'a fourni aucun élément de preuve additionnel qui pourrait changer les faits de l'affaire.

[24] Comme la preuve montre que l'appelant a choisi de mettre fin à son emploi au lieu de considérer les solutions raisonnables qui s'offraient à lui, j'estime que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Par conséquent, je dois rejeter l'appel.

Conclusion

[25] Le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès et que celui-ci doit être rejeté de façon sommaire.

Leanne Bourassa

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