



[TRADUCTION]

Citation : *CK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1013

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

Décision

Partie appelante : C. K.

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 (449448) datée du 19 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Leanne Bourassa

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 28 mars 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 28 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-366

Décision

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

[2] La prestataire, C. K., 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) au moment où elle l'a fait. La prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi parce que des options raisonnables s'offraient à elle plutôt que de quitter son emploi. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La prestataire a été mise en congé sans solde. Elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. Dans sa demande de prestations, elle a mentionné qu'elle avait quitté son emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de la prestataire. Elle a décidé qu'elle avait quitté volontairement (ou avait choisi de quitter) son emploi sans justification, et donc qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé que son départ constituait la seule solution raisonnable.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'avait pas épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter son emploi. Au lieu de quitter son emploi au moment où elle l'a fait, la prestataire aurait pu rester en congé sans solde jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi. Elle aurait également pu se conformer à la politique de vaccination de son employeur en se soumettant aux tests rapides qui lui ont été fournis ou en se présentant à des sites de dépistage gratuit. Elle soutient que la prestataire a elle-même mentionné d'autres solutions dans son appel, mais qu'elle n'a pas officiellement demandé ces options.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle était fondée à quitter son emploi. Elle croit que les actes de son employeur constituaient un congédiement déguisé, car il avait modifié les conditions de son emploi. Elle fait valoir que ces

changements n'étaient pas nécessaires et ont fait en sorte qu'elle se retrouve dans une situation où son employeur pourrait la mettre en congé tout en ignorant ses préoccupations. Elle estime avoir été victime de discrimination et croit que ses droits n'ont pas été respectés.

Question que je dois examiner en premier

L'employeur n'est pas mis en cause dans l'appel

[7] Le Tribunal envoie parfois à l'ancien employeur d'un prestataire une lettre lui demandant s'il souhaite être mis en cause dans l'appel. Dans la présente affaire, le Tribunal a envoyé une telle lettre à l'employeur. Ce dernier n'y a pas répondu.

[8] Pour être mis en cause, l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel. J'ai décidé de ne pas mettre l'employeur en cause dans le présent appel, car rien dans mon dossier ne laisse entendre que ma décision lui imposerait des obligations légales.

Question en litige

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

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

Analyse

La prestataire a quitté son emploi

[11] Je conclus que la prestataire a quitté volontairement son emploi.

[12] La prestataire soutient qu'elle a fait l'objet d'un congédiement déguisé et qu'elle n'a eu d'autre choix que de rompre la relation d'emploi avec son employeur. Il s'agissait de sa seule option financière, car elle devait avoir accès à son fonds de pension.

[13] Pour décider si un prestataire a quitté volontairement son emploi, il incombe à la Commission d'établir que le prestataire en question a quitté volontairement son emploi.

Pour décider si un employé a quitté volontairement son emploi, il faut se demander s'il avait le choix de rester ou de partir¹.

[14] Bien que les circonstances de l'emploi de la prestataire au moment où il a pris fin soient pertinentes pour comprendre les raisons pour lesquelles elle avait décidé de partir, il s'agit d'une question différente de celle de savoir si elle avait le choix de rester ou de partir. Même si la prestataire estime avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé en common law, cela ne signifie pas qu'elle a quitté son emploi involontairement au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*².

[15] Les parties conviennent toutes que l'employeur a mis la prestataire en congé sans solde le 21 octobre 2021. La prestataire a déclaré que c'était ce qui s'était passé. Elle a également fourni au Tribunal une lettre de son employeur confirmant qu'elle avait été mise en congé sans solde. Dans la lettre, il est précisé qu'elle avait été mise en congé sans solde parce qu'elle n'a pas respecté la procédure de test antigénique rapide décrite dans la politique de vaccination contre la COVID-19 en milieu de travail de l'employeur (la politique).

[16] La prestataire a déposé une demande de prestations d'assurance-emploi le 23 octobre 2021. Dans sa demande, sous le motif de cessation d'emploi, elle a choisi « J'ai démissionné ». Elle a écrit dans la demande qu'elle a eu un conflit personnel avec une personne des ressources humaines (RH). La participation des RH était nouvelle et inhabituelle et a changé la dynamique de son expérience en milieu de travail.

[17] Il y a deux relevés d'emploi au dossier. Il est inscrit sur le premier relevé, délivré le 8 novembre 2021, que le relevé est délivré parce que la prestataire était en congé. Il est inscrit sur le deuxième relevé, délivré le lendemain (9 novembre 2021), qu'il

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

² Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Peace*, le tribunal conclut que le congédiement déguisé est un concept de common law qui donne droit à un employé, sans l'obliger, de considérer que son contrat d'emploi a pris fin. La question de savoir s'ils ont le droit de traiter la relation d'emploi comme ayant été licenciés par congédiement déguisé est différente de celle de savoir s'ils ont quitté volontairement leur emploi.

remplace le relevé d'emploi précédent et qu'il était délivré parce que la prestataire avait démissionné.

[18] À la lecture de la lettre de l'employeur dans laquelle il mentionne à la prestataire qu'elle avait été mise en congé sans solde, je remarque que l'employeur décrit précisément ce que la prestataire doit faire pour retourner au travail. Cela me montre que la prestataire a eu l'occasion de retourner au travail.

[19] Dans sa demande de prestations, la prestataire déclare qu'elle avait communiqué avec une personne des Services Juridiques Pro Bono de l'Ontario et qu'on lui avait dit que si elle souhaitait déposer une plainte pour congédiement déguisé, elle devrait démissionner officiellement. La prestataire a écrit dans la demande que c'est ce qu'elle a fait.

[20] La prestataire a également affirmé que, après avoir été mise en congé, elle a communiqué avec le fournisseur d'assurance pour avoir accès à sa pension. On lui a dit qu'elle pouvait avoir accès à la pension uniquement si elle ne travaillait plus pour l'employeur.

[21] Peu importe qui lui a conseillé de démissionner et pourquoi la prestataire a fait ce choix, la fin de la relation d'emploi s'est produite lorsqu'elle a pris la décision de ne pas retourner travailler pour son employeur. Ce choix lui a été offert parce qu'elle était uniquement en congé sans solde, elle n'était pas congédiée.

[22] La prestataire a elle-même écrit au Tribunal qu'elle serait toujours en congé [traduction] « si je n'avais pas jugé que les actes de mon employeur constituaient un congédiement déguisé ». J'en conclus que c'est elle qui a fait le choix de mettre fin à son emploi. Comme elle aurait pu reprendre son emploi, mais a plutôt choisi de partir, la Commission s'est acquittée du fardeau de démontrer que la prestataire a quitté volontairement son emploi.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi

[23] Les parties ne conviennent pas que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi au moment où elle l'a fait.

[24] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement un emploi sans justification³. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que la personne était fondée à quitter son emploi.

[25] La loi explique ce qu'elle entend par « justification ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Elle indique qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances⁴.

[26] Il appartient à la prestataire de prouver qu'elle avait une justification. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que sa seule option raisonnable était de démissionner⁵.

[27] Lorsque je décide si la prestataire était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient lorsqu'elle a démissionné. La loi énonce certaines des circonstances que je dois examiner⁶.

[28] Une fois que j'ai décidé des circonstances qui s'appliquent à la prestataire, celle-ci doit démontrer que son départ constituait la seule solution raisonnable à ce moment-là⁷.

³ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* explique cette situation.

⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, para 3; et l'article 29c) de la *Loi*.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190, para 4.

⁶ Voir l'article 29c) de la *Loi*.

⁷ Voir l'article 29c) de la *Loi*.

Les circonstances du départ de la prestataire

[29] Les déclarations et le témoignage de la prestataire laissent entendre qu'elle croit que certaines des circonstances énoncées dans la loi peuvent s'appliquer. J'examinerai ces circonstances précises dans les sections qui suivent.

– Discrimination

[30] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, la discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, est une circonstance à prendre en considération⁸.

[31] La prestataire affirme qu'elle s'est sentie punie pour avoir fait valoir son droit humain à disposer de son corps. Elle pense que la responsable des RH essayait de faire un exemple d'elle.

[32] Je ne vois aucune preuve selon laquelle la prestataire a été victime de discrimination fondée sur un motif de distinction au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il n'existe aucune preuve selon laquelle son employeur avait appliqué ses politiques de façon différente à son égard par rapport à ce qu'il aurait fait pour tout autre employé. Elle n'a pas été exclue en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, de son état matrimonial, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son invalidité ou de sa condamnation avec sursis ou de son état de personne graciée.

[33] Il n'y a également aucun indice selon lequel la décision de l'employeur de mettre la prestataire en congé sans solde était liée à un facteur qui lui est propre. L'employeur affirme plutôt que le congé découle du non-respect par la prestataire de la politique et des exigences relatives aux tests. La prestataire a confirmé qu'elle n'avait pas fourni de preuve de vaccination et qu'elle avait refusé de faire un test antigénique rapide au moyen d'un écouvillon nasal.

⁸ Voir l'article 29c)(iii) de la *Loi*.

[34] La prestataire soutient que la Commission a ignoré la *Loi sur la non-discrimination génétique* comme facteur dans sa demande. Elle affirme que l'employeur lui a dit que si elle ne souhaitait pas utiliser les tests rapides qui lui ont été fournis, elle pourrait acheter son propre test ou se rendre à un centre public de tests PCR et rendre compte des résultats. Selon elle, le test PCR est un test génétique et ne peut être exigé pour le maintien d'un contrat existant.

[35] Je conclus qu'il était raisonnable que la Commission ne tienne pas compte de cet argument parce que la politique de l'employeur prévoit que seuls les employés non vaccinés devant travailler en personne et ayant obtenu un résultat positif à un test antigénique rapide sont tenus de passer un test PCR. Les tests PCR n'étaient pas une condition d'emploi. Un employé pourrait demeurer employé sans passer un test PCR s'il était vacciné ou s'il n'était pas vacciné et avait obtenu un résultat négatif à un test antigénique rapide les jours où il devait travailler en personne. Les tests PCR faisaient partie d'une mesure d'adaptation offerte aux employés qui ont choisi de ne pas se faire vacciner, qui devaient travailler en personne et qui ont obtenu un résultat positif à un test antigénique rapide.

[36] De plus, la circonstance mentionnée dans la *Loi sur l'assurance-emploi* concerne expressément la discrimination fondée sur un motif de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et non toute autre loi. Je ne vois aucune discrimination de ce genre dans cette demande.

[37] Je ne vois également aucune preuve que la gestionnaire des RH a voulu faire de la prestataire un exemple. L'employeur n'était pas tenu de fournir les mesures d'adaptation qu'elle dit avoir demandées. Bien qu'elle soit en désaccord avec le fait qu'elle ait été mise en congé sans solde, cela relevait du champ d'application de la politique.

– **Modification des fonctions**

[38] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, une modification importante des fonctions est une circonstance qui devrait être prise en compte au moment d'évaluer si une personne est fondée à quitter volontairement son emploi⁹.

[39] La prestataire soutient que son employeur avait considérablement modifié les conditions de son emploi. Il l'a fait non seulement en instaurant la politique, mais aussi en l'obligeant à accomplir des tâches qui devaient être effectuées en personne et en refusant de prendre des mesures d'adaptation à son égard. En raison de ces décisions, elle est assujettie aux règles relatives aux tests énoncées dans la politique, ce qui l'a ensuite amenée à être mise en congé alors qu'elle n'était pas à l'aise de les respecter.

[40] La prestataire a affirmé qu'elle travaillait de la maison depuis 18 mois en raison de la fermeture des bureaux à la suite de la pandémie et aussi pour sa santé et sa sécurité et celles de sa famille. Avant cela, elle se déplaçait entre trois bureaux différents et, une fois par semaine ou par mois, elle travaillait de la maison. Jusqu'en janvier 2020, elle était également appelée à doter occasionnellement un bureau de ressources en personne, mais cette tâche a été supprimée lorsque sa charge de travail ne lui permettait plus de le faire.

[41] La prestataire a expliqué que le centre de ressources était rouvert et que son employeur lui demandait de doter de nouveau le bureau de ressources à l'occasion. Elle s'y opposait parce que les conditions qui l'avaient amenée à être retirée de cette tâche en raison de sa charge de travail n'avaient pas changé. De plus, elle considérait qu'il s'agissait d'une modification importante de ses fonctions parce qu'elle serait tenue de se rendre au bureau. Ensuite, en raison de la nouvelle politique, comme elle n'était pas vaccinée, elle serait tenue de faire des tests antigéniques rapides, ce qu'elle a refusé.

[42] Je ne crois pas que les fonctions de la prestataire aient considérablement changé d'une manière qui ferait en sorte qu'elle serait fondée à quitter son emploi. Sa

⁹ Voir l'article 29c)(ix) de la *Loi*.

seule tâche qui semble avoir changé était l'obligation de doter le bureau de ressources. Elle l'avait déjà fait, ce n'était donc pas hors des limites de ses tâches. Je conclus en outre que l'obligation de retourner au travail en personne et au bureau n'est qu'un retour aux pratiques de travail antérieures et non une modification de ses fonctions.

[43] En ce qui concerne l'obligation de se conformer à la politique de l'employeur, je ne crois pas qu'il s'agisse d'une modification importante des fonctions de la prestataire. Je comprends que la prestataire insiste pour dire que si cette politique avait été en place au moment de son embauche, elle n'aurait pas accepté l'emploi. Bien que cette obligation ait eu pour effet d'imposer certaines exigences aux employés afin d'offrir de meilleures mesures de santé et de sécurité pendant la pandémie de COVID-19, elle ne change pas la nature de l'emploi de la prestataire, qui consiste à fournir des services aux personnes vulnérables ayant besoin d'aide pour avoir accès à l'emploi.

[44] Je ne crois pas qu'une modification importante des fonctions soit une circonstance qui existait au moment où la prestataire a quitté son emploi. Elle n'est pas fondée à quitter son emploi pour cette raison.

– **Pratiques de l'employeur contraires au droit**

[45] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les pratiques de l'employeur contraires au droit sont une circonstance qui devrait être prise en compte au moment d'évaluer si la prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi¹⁰.

[46] La prestataire a écrit que l'employeur utilisait la loi, en particulier le concept de congé spécial en raison d'une maladie infectieuse au titre de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, de manière punitive. Elle soutient que son employeur a la responsabilité de ne pas utiliser la loi pour punir les employés qui font valoir leur droit humain à disposer de son corps.

[47] La politique de l'employeur fait référence au congé spécial en raison d'une maladie infectieuse dans la section sur les protocoles de sécurité renforcés. Il est

¹⁰ Voir l'article 29c)(xi) de la *Loi*.

précisé dans la politique que les employés non vaccinés peuvent être relocalisés dans des secteurs différents ou être affectés à des tâches ou à des horaires différents, ou peuvent être mis en congé spécial en raison d'une maladie infectieuse.

[48] La prestataire est d'avis que son employeur l'avait placée en congé spécial en raison d'une maladie infectieuse et que cette décision était abusive et équivalait à un congédiement déguisé.

[49] Dans l'avis de l'employeur à la prestataire, il était mentionné qu'elle était mise en congé sans solde. Il n'est pas indiqué que la prestataire est en congé spécial en raison d'une maladie infectieuse. L'article 18 de la politique de l'employeur prévoit que le non-respect de la politique peut entraîner la mise en congé sans solde des employés ou la prise de mesures disciplinaires à leur égard. Je ne vois aucune preuve selon laquelle la prestataire était en congé spécial en raison d'une maladie infectieuse.

[50] La prestataire ne nie pas le fait qu'elle n'est pas vaccinée et qu'elle a dit à son employeur qu'elle n'utiliserait pas le test antigénique rapide qui lui a été fourni. Elle ne se conforme pas à la politique de son employeur. Selon la politique, les employés qui ne se conforment pas à la politique pourraient être mis en congé sans solde. L'application des mesures prévues dans la politique n'est pas un acte illégal de la part de l'employeur.

[51] La prestataire peut croire que la politique de l'employeur est déraisonnable ou illégale. Elle n'a fourni aucune preuve qui le prouverait. Le présent Tribunal n'a pas compétence pour rendre cette décision.

[52] La prestataire soutient qu'elle a fait l'objet d'un congédiement déguisé par son employeur. Même si un tribunal peut ultimement décider que c'était le cas, à l'heure actuelle, il n'y a aucune preuve selon laquelle l'employeur a agi de façon inappropriée lorsqu'il a mis la prestataire en congé sans solde parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique. La prestataire n'aimait pas les choix que faisait son employeur à son égard, mais je ne vois aucune preuve de malveillance ou de mauvaise foi dans sa décision d'appliquer la politique.

[53] Je conclus qu'il n'y a aucune preuve selon laquelle l'employeur a adopté des pratiques contraires au droit.

[54] J'estime qu'aucune des circonstances énoncées dans la loi n'existait au moment où la prestataire a quitté son emploi. Sa décision de quitter son emploi pendant son congé sans solde était une décision personnelle. Je ne crois pas qu'elle était victime de discrimination au travail, qu'il y ait eu des modifications importantes de ses fonctions ou que son employeur ait adopté des pratiques contraires au droit. Elle n'était pas fondée à se retrouver volontairement sans emploi.

La prestataire disposait de solutions de rechange raisonnables

[55] Je dois maintenant décider si la prestataire n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[56] La prestataire affirme qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi parce qu'elle était mère monoparentale et qu'elle n'avait aucun revenu pendant son congé sans solde. Sans accès à son épargne-retraite, elle affirme qu'elle serait sans abri.

[57] La Commission n'est pas d'accord et affirme que la prestataire aurait pu rester en congé sans solde jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi. Elle aurait également pu se conformer à la politique de vaccination de son employeur en se soumettant aux tests rapides qui lui ont été fournis ou en se présentant à des sites de dépistage gratuit. Elle soutient que la prestataire a elle-même mentionné d'autres solutions dans son appel, mais qu'elle n'a pas officiellement demandé ces options.

[58] Je conclus que la prestataire avait d'autres options à sa disposition que de quitter son emploi et de se retrouver sans emploi.

[59] Premièrement, la prestataire avait la possibilité de retourner au travail en se faisant vacciner contre la COVID-19. Si elle ne voulait pas se faire vacciner, elle avait la possibilité d'accepter de se soumettre aux tests antigéniques fournis par son employeur lorsqu'elle devait être présente en personne. Comme elle n'était pas d'accord, son

employeur lui a donné la possibilité d'acheter ses propres tests ou de se rendre à un site de dépistage gratuit et de rendre compte des résultats. L'une ou l'autre de ces mesures lui aurait permis de mettre fin à son congé sans solde et de continuer à travailler. Même si la prestataire ne voulait peut-être pas ces options, elles étaient à sa disposition.

[60] Deuxièmement, si la prestataire croyait que les tests antigéniques rapides fournis par son employeur la mettaient à risque en raison de ses problèmes de santé sous-jacents, elle aurait pu obtenir une preuve médicale à l'appui de cette affirmation. Bien que je ne doute pas que la prestataire craignait que l'écouvillon nasal puisse aggraver sa sinusite, elle n'a fourni aucune preuve médicale à l'appui du diagnostic médical de sinusite chronique ou du fait que ces tests augmentaient son risque d'infection. Elle ne semble pas avoir fourni de tels renseignements à son employeur ni à la Commission.

[61] La prestataire affirme que son employeur ne lui a jamais demandé d'obtenir un billet médical. Comme la prestataire demandait la prise de mesures d'adaptation à son égard et demandait un traitement différent des autres employés, il lui appartenait de présenter une demande de mesures d'adaptation. La politique précise que toute demande visant à obtenir des mesures d'adaptation exige la présentation d'une demande écrite accompagnée de pièces justificatives. Je ne vois aucune preuve selon laquelle la prestataire a déjà présenté une demande écrite ou fourni des documents à l'appui.

[62] La prestataire a écrit dans sa demande de prestations qu'elle avait présenté une demande écrite pour continuer à travailler à distance ou pour être transférée à un autre endroit éloigné. Je ne vois aucune copie d'une telle demande dans le dossier. Au cours de l'audience, elle a mentionné d'autres courriels qu'elle avait envoyés à son employeur. Je lui ai donné le temps de fournir ces documents si elle estimait qu'ils pouvaient appuyer sa demande. La prestataire n'a envoyé aucun autre document au Tribunal.

[63] Enfin, si la prestataire refusait entièrement de se conformer à la politique de son employeur en ce qui concerne les tests auxquels elle devait se soumettre lorsqu'elle

devait être au bureau, elle avait quand même la possibilité de rester à son emploi jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi. La prestataire avait seulement été mise en congé sans solde, elle n'avait pas été congédiée. La prestataire a immédiatement décidé qu'elle avait fait l'objet d'un congédiement déguisé.

[64] Je comprends que la prestataire estimait qu'elle éprouvait des difficultés financières et que la seule façon de gérer cette situation consistait à avoir accès à ses fonds de pension et, pour ce faire, elle devait quitter son emploi. Toutefois, elle a pris la décision de quitter son emploi pour avoir accès à ces fonds immédiatement après avoir été mise en congé. Elle n'avait pas besoin d'agir ainsi. Elle aurait pu chercher un autre emploi pendant son congé ou explorer d'autres options d'aide financière, sans rompre la relation d'emploi.

[65] La prestataire estime clairement que l'employeur a agi injustement à son égard, en premier lieu en l'obligeant à travailler en personne au bureau de ressources, puis en exigeant qu'elle se soumette à un type précis de test antigénique rapide avec lequel elle n'est pas à l'aise et, enfin, en ne lui offrant pas de mesure d'adaptation. Malheureusement, je ne peux conclure que la prestataire n'avait d'autre choix que de quitter son emploi. Elle disposait de plusieurs solutions raisonnables. Pour cette raison, elle n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

Conclusion

[66] Je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations. Elle n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi au moment où elle l'a fait. D'autres solutions au départ étaient à sa disposition.

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

Leanne Bourassa

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