



Citation : *CH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1158

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

Décision

Partie appelante : C. H.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (474324) datée du 9 mai 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 15 septembre 2022

Personne présente à l'audience : L'appelante

Date de la décision : 21 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1709

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La prestataire travaille dans un centre d'hébergement de soins de longue durée à titre de préposée aux bénéficiaires. Le 6 novembre 2021, elle quitte volontairement son emploi.

[4] Elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. La Commission refuse de lui verser des prestations d'assurance-emploi, parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification.

[5] Ainsi, elle a décidé de quitter volontairement son emploi pour ne pas se soumettre à la politique de vaccination de son employeur ni de passer des tests à défaut d'être vaccinée.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle était justifiée de quitter volontairement son emploi. Elle a payé ses cotisations, elle a été harcelée par ses collègues et son employeur. Elle avait le droit de refuser de passer des tests qui sont dangereux pour sa santé.

Question que je dois examiner en premier

[7] La prestataire a déposé des documents le 13 septembre 2022. J'ai accordé 10 jours à la Commission pour y répondre.

Question en litige

[8] Est-ce que la prestataire doit être exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification ?

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

Analyse

Les parties sont d'accord sur le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi

[10] J'accepte le fait que la prestataire a quitté volontairement son emploi. La prestataire reconnaît qu'elle a quitté son emploi. Je n'ai aucune preuve du contraire.

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

[11] Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi quand elle l'a fait.

[12] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[13] La loi explique ce que veut dire « être fondée à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances².

[14] La prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer

¹ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable³.

[15] Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand la prestataire a quitté son emploi. La loi énonce des circonstances que je dois prendre en considération⁴.

[16] Une fois que j'aurai déterminé les circonstances qui s'appliquent à la prestataire, celle-ci devra démontrer qu'elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi à ce moment-là⁵.

Les circonstances présentes quand la prestataire a quitté son emploi

[17] Je retiens que la prestataire travaille à titre de préposée aux bénéficiaires dans un centre hospitalier de soins de longue durée.

[18] En juin 2021, elle est informée par son employeur, tout comme plusieurs employés, qu'une politique de vaccination pour tous les employés dans le secteur de la santé sera mise en œuvre. Elle demande à son employeur de changer de poste de travail, afin de ne pas être soumise à la politique.

[19] Au mois d'octobre 2021, elle est rencontrée par son employeur. Elle a le choix d'être vaccinée ou passer le test PCR⁶. L'employeur lui accorde un certain délai pour qu'elle se décide. Elle prend une période de vacances en espérant que la situation change.

[20] Pendant ses vacances, elle s'informe auprès de son syndicat pour connaître les alternatives. Elle transmet également son curriculum vitae à plusieurs employeurs qui n'exigent pas la vaccination, mais sans succès.

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

⁴ Voir l'article 29 (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 29 (c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Test virologique de la réaction en chaîne par polymérase qui permet de détecter le virus SARS-CoV-2

[21] Elle est informée que la politique va s'appliquer à partir du 15 novembre 2021. Les employés qui refusent de suivre la politique seront mis en congé sans solde.

[22] Elle revient au travail le 4 novembre 2021. Le 10 novembre 2021, elle remet sa démission, parce qu'elle ne veut pas se faire vacciner ni passer les tests PCR pour des raisons personnelles.

[23] La prestataire soutient que la politique de vaccination de son employeur correspond à du harcèlement, qu'elle a été victime de discrimination, que les conditions de travail sont dangereuses pour sa santé, que les pratiques de l'employeur sont contraires au droit et au non-respect de ses croyances ainsi contre l'éthique professionnelle.

Harcèlement

[24] La prestataire soutient qu'elle a subi du harcèlement de la part de son employeur. Ce n'est pas sa supérieure qui a harcelé la prestataire, mais le gouvernement avec sa politique de vaccination et de tests obligatoires. Elle subit une pression pour se faire vacciner par son employeur et ses collègues de travail.

[25] La prestataire réfère à l'annexe A⁷ produit lors de sa demande de révision à la Commission. Elle réfère également à des sites d'informations sur la notion de harcèlement et de l'obligation de l'employeur à offrir un milieu exempt de harcèlement.

[26] Pour la Commission, la prestataire n'a pas démontré qu'elle a été victime de harcèlement au travail.

[27] Je suis d'avis que la prestataire n'a pas démontré qu'elle a été victime de harcèlement au travail. En fait, la politique de vaccination et l'obligation de passer des tests ont été appliquées à tous les employés du milieu de la santé.

⁷ GD3-34

Discrimination

[28] La prestataire prétend que l'employeur n'a pas respecté ses droits selon la Charte canadienne des droits et libertés. Elle avait le droit de refuser de se faire vacciner. Il ne pouvait pas lui imposer la vaccination.

[29] Je suis d'avis que ce n'est pas mon rôle de déterminer si la politique de l'employeur contrevient aux droits et libertés. Il existe des recours distincts pour faire valoir ses droits.

[30] Par ailleurs, en tenant compte du contexte, c'est-à-dire qu'il y a une pandémie de la COVID-19, que les gouvernements adoptent différentes mesures pour la contrer et que la prestataire travaille dans un milieu à risque ; je suis d'avis que la prestataire n'a pas démontré qu'elle avait été discriminée en raison de son choix de ne pas se faire vacciner ou tester. Encore une fois, la politique s'applique à tous les employés.

État de conscience

[31] La prestataire allègue que l'employeur n'a pas respecté ses croyances religieuses et l'éthique professionnelle. Elle n'a pas démontré qu'elle avait des croyances religieuses ou qu'il y a eu un manquement à l'éthique professionnelle et que c'est la raison de son départ.

[32] Elle a produit un extrait d'un texte emprunté et adapté concernant la vaccination obligatoire⁸. Je comprends qu'elle puisse être d'accord avec le texte, mais cela ne permet pas de conclure qu'elle a refusé de suivre la politique pour des raisons religieuses ou autres.

⁸ GD2-16

L'obligation vaccinale et les tests

[33] La prestataire soutient que son employeur ne pouvait pas l'obliger à se faire vacciner. Il s'agit d'un acte médical qui doit se faire de façon libre et éclairée.

[34] Il est vrai que la prestataire pouvait refuser de se faire vacciner et de passer des tests, mais elle connaissait les conséquences. Il reste à déterminer si son départ pour ce motif constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

Conditions de travail dangereuses pour sa santé

[35] La prestataire prétend que l'obligation de se faire vacciner et de passer des tests constitue un danger pour sa santé.

[36] Elle a déposé plusieurs documents à l'appui de ses prétentions. Le vaccin est expérimental. Il y a eu plusieurs blessures ou décès en raison de la vaccination.

[37] De plus, le matériel utilisé pour la fabrication des masques, des liquides désinfectants ainsi que les tests PCR contiennent du graphène⁹ qui cause de graves problèmes de santé.

[38] La prestataire n'a pas démontré que sa santé l'empêchait de recevoir le vaccin ou de passer des tests PCR. Elle n'a pas démontré également qu'ils représentent un danger. Ce qui m'amène à discuter de la preuve présentée par la prestataire.

Preuve de la prestataire

[39] Avant de déterminer si la prestataire était justifiée de quitter son emploi et qu'il s'agissait de la seule solution raisonnable, je vais traiter des documents produits par la prestataire et quelle est la circonstance que je retiens pour les fins de l'analyse.

[40] La prestataire a produit un ensemble de documents à l'appui de ses prétentions. J'accorde peu poids aux documents produits par la prestataire. Elle n'a pas démontré

⁹ Le graphène est un matériau bidimensionnel cristallin, forme allotropique du carbone dont l'empilement constitue le graphite, Wikipédia

que les sources sont fiables, que les études sont corroborées par des experts, ni qu'ils démontrent ce qu'elle soutient.

[41] Il s'agit d'extrait de textes décousus ou adaptés à ses prétentions. Également, des hypothèses, des extrapolations et des interprétations pour soutenir son point de vue.

[42] De plus, le rôle du Tribunal n'est pas de déterminer si le vaccin est efficace ou s'il a causé des problèmes de santé. Également ce n'est pas mon rôle de déterminer la dangerosité de l'usage des produits désinfectants, des masques, des tests ou d'un vaccin.

[43] Dans ce contexte, j'estime que la circonstance qui existait au moment de son départ est la politique de l'employeur concernant l'obligation d'être vaccinée ou de passer des tests de dépistage de la COVID-19.

[44] Par ailleurs, l'estime que la prestataire n'a pas démontré l'existence des autres circonstances alléguées dans son avis d'appel.

La prestataire avait d'autres solutions raisonnables

[45] Je dois maintenant examiner si le départ de la prestataire était la seule solution raisonnable à ce moment-là.

[46] La prestataire soutient qu'elle a cherché un emploi avant de quitter volontairement son emploi, qu'elle a tenté de changer de poste de travail et qu'elle a consulté son syndicat. Elle cherchait une autre solution que celle de se conformer à la politique de son employeur.

[47] Selon la Commission, la prestataire a quitté volontairement son emploi cinq jours avant l'application de la politique de l'employeur. Elle aurait pu attendre d'être suspendue temporairement pour conserver son lien d'emploi, elle aurait pu occuper un autre emploi pendant la suspension, s'assurer d'avoir un autre emploi avant de quitter volontairement son emploi.

[48] Je suis d'avis que la prestataire n'a pas démontré qu'il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas. En effet, elle aurait pu se trouver un emploi avant de quitter son emploi. Également elle pouvait attendre la suspension et conserver son lien avec son employeur.

[49] Lorsqu'elle a décidé de quitter son emploi 5 jours avant l'entrée en vigueur de la politique de son employeur, elle a provoqué sa situation de chômage¹⁰. Et compte tenu de toutes les circonstances, il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[50] Par conséquent, la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi.

Conclusion

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

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

Manon Sauvé

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

¹⁰ Voir Canada (Commission de l'assurance-emploi et de l'immigration du Canada) c. Gagnon, 1988 2 RCS 29