



[TRADUCTION]

Citation : *TB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1619

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

Décision

Partie appelante : T. B.

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 (483317) datée du 24 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 5 octobre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 31 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2523

Décision

[1] T. B. est la prestataire dans cette affaire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé de refuser de lui verser des prestations d'assurance-emploi. La prestataire fait appel de cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel de la prestataire. Elle a d'abord arrêté de travailler parce que son employeur l'a suspendue pour inconduite. Elle a ensuite quitté son emploi sans justification. Ces deux facteurs font que la prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'employeur de la prestataire a mis en place une politique de vaccination. La prestataire devait alors confirmer son statut vaccinal. Elle devait prouver qu'elle s'était fait vacciner contre la COVID-19. La prestataire a refusé de communiquer son statut vaccinal et n'a pas fourni à son employeur une preuve de vaccination contre la COVID-19. L'employeur l'a donc mise en congé sans solde. Après quelques mois de congé, la prestataire a quitté son emploi.

[4] La Commission affirme que la prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. La Commission soutient que l'employeur a suspendu la prestataire pour inconduite, car celle-ci a refusé volontairement de suivre la politique de vaccination qu'il avait instaurée. La Commission affirme que la prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle pouvait perdre son emploi.

[5] La Commission affirme aussi que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi, car son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans les circonstances.

[6] La prestataire n'est pas d'accord. Elle soutient que son employeur a agi de façon abusive en instaurant la politique de vaccination. Elle estime que son employeur ne pouvait pas la forcer à se faire vacciner. Selon elle, le vaccin contre la COVID-19 est dangereux et inefficace.

[7] La prestataire affirme qu'elle était fondée à quitter son emploi. Elle dit qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler pour un employeur aussi abusif.

Question que je dois examiner en premier

J'accepte les documents envoyés après l'audience

[8] Après l'audience, la prestataire a envoyé des documents, dont une copie de la déclaration qu'elle a lue à l'audience et aussi des articles sur le vaccin contre la COVID-19.

[9] J'ai décidé d'accepter les documents que la prestataire a envoyés après l'audience. La Commission n'allait subir aucune injustice si je les acceptais. Le Tribunal a envoyé des copies de ces documents à la Commission. Celle-ci a eu le temps de les examiner et d'y répondre.

Question en litige

[10] Je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[11] Ensuite, je dois voir si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi.

Analyse : inconduite

L'employeur a-t-il suspendu la prestataire?

[12] La Commission affirme que je devrais considérer la perte d'emploi de la prestataire comme une suspension.

[13] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle n'a pas arrêté de travailler en raison d'une suspension; son employeur l'a plutôt mise en congé sans solde.

[14] La prestataire affirme qu'elle n'a pas choisi de quitter son emploi avant avril 2022 et que ce n'était pas son choix de partir en novembre 2021. Elle dit que son employeur a décidé de la mettre en congé sans solde.

[15] La Commission est d'accord. Dans ses observations, elle précise que la prestataire n'a pas choisi de quitter son emploi en novembre 2021.

[16] Rien dans le dossier d'appel ne me porte à croire que la prestataire a choisi de quitter son emploi en novembre 2021. Je ne pense pas qu'elle ait volontairement pris congé.

[17] À l'audience, la prestataire a dit qu'elle n'a pas arrêté de travailler à cause d'un manque de travail, car il y avait beaucoup de travail.

[18] Je suis d'accord. Aucune preuve ne me porte à croire que la prestataire a arrêté de travailler à cause d'un manque de travail.

[19] À l'audience, la prestataire a dit que son employeur l'avait mise en congé sans solde et que ce n'était pas son choix. Elle a expliqué qu'il l'avait fait parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de vaccination qu'il avait instaurée.

[20] Par conséquent, j'estime que je dois considérer la perte d'emploi de la prestataire comme une suspension. En effet, la prestataire et la Commission conviennent que le départ en novembre 2021 n'était pas un choix personnel. La prestataire a plutôt perdu son emploi parce qu'elle ne respectait pas la politique vaccinale de l'employeur. J'estime que les parties de la loi qui traitent de suspension pour inconduite sont les plus appropriées pour examiner la perte d'emploi de la prestataire.

[21] Je dois donc décider si les raisons de l'arrêt de travail en novembre 2021 constituent une inconduite au sens de la loi. Pour évaluer le tout, je dois savoir ce qui a causé la perte d'emploi, puis me demander si c'est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Pourquoi l'employeur a-t-il suspendu la prestataire?

[22] La Commission affirme que l'employeur de la prestataire l'a suspendue parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination.

[23] À l'audience, la prestataire a convenu qu'elle avait arrêté de travailler en novembre 2021 parce qu'elle n'avait pas respecté la politique vaccinale de son employeur.

[24] À l'audience, la prestataire a déclaré que la politique de son employeur sur la vaccination exigeait que tous les membres du personnel confirment leur statut vaccinal. En d'autres mots, tout le monde devait fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19. La prestataire a dit qu'elle n'avait pas confirmé son statut vaccinal à la date limite fixée par l'employeur et que, pour cette raison, il l'avait mise en congé sans solde.

[25] Rien dans le dossier d'appel ne me fait croire que l'employeur aurait suspendu la prestataire pour une autre raison. Je conclus donc que l'employeur l'a suspendue parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination qu'il avait mise en place. La prestataire n'a pas confirmé son statut vaccinal ni fourni une preuve de vaccination contre la COVID-19.

[26] Maintenant, je dois évaluer si les actions de la prestataire constituent une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La raison de la suspension de la prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[27] J'estime que la raison de la suspension de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[28] Pour constituer une inconduite selon la loi, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle¹. Une inconduite peut aussi se présenter comme une conduite à ce point insouciant qu'elle est presque délibérée². Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)³.

¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

² Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

³ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[29] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité que son employeur mette fin à son emploi pour cette raison⁴.

[30] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁵.

[31] La Commission affirme que la prestataire a arrêté de travailler en raison d'une inconduite, car celle-ci a refusé volontairement de suivre la politique vaccinale de son employeur. La Commission soutient que la prestataire aurait dû savoir qu'elle pouvait perdre son emploi si elle ne respectait pas la politique.

[32] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit que son employeur ne peut pas la forcer à se faire vacciner. Elle ajoute qu'elle a le droit de prendre ses propres décisions sur ses traitements médicaux. Selon elle, le vaccin contre la COVID-19 n'est pas sécuritaire ni efficace.

[33] Je suis d'accord avec la Commission. J'estime que les raisons pour lesquelles la prestataire a arrêté de travailler constituent une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[34] À l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle a lu la politique de son employeur sur la vaccination. Elle a dit qu'elle était [traduction] « bien au courant » de ce que la politique exigeait. Elle savait que l'employeur s'attendait à ce qu'elle soit entièrement vaccinée au plus tard le 29 octobre 2021. Elle savait qu'il s'attendait à ce qu'elle confirme son statut vaccinal. Elle savait aussi que la politique disait qu'elle pouvait perdre son emploi si elle ne confirmait pas son statut vaccinal.

⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[35] La prestataire a dit qu'elle ne pensait pas que l'employeur la mettrait vraiment en congé. Il y avait beaucoup de travail et elle travaillait déjà de chez elle.

[36] La Commission a fourni une copie de la politique vaccinale de l'employeur. Celle-ci montre que l'employeur exigeait que tous les membres du personnel soient vaccinés contre la COVID-19. La politique précise même que tout le monde devait confirmer son statut vaccinal. La politique prévoit que toute personne qui ne confirmait pas son statut vaccinal dans les délais prescrits serait mise en [traduction] « congé administratif » sans solde.

[37] Je pense donc que la prestataire aurait raisonnablement dû savoir qu'elle pouvait perdre son emploi si elle ne respectait pas la politique vaccinale de l'employeur. Même si elle pensait que l'employeur pouvait la laisser continuer de travailler, j'estime qu'elle aurait dû savoir qu'elle courait un grand risque de perdre son emploi. En effet, la politique précise clairement que toute personne fautive serait mise en congé sans solde. De plus, la prestataire admet qu'elle a lu et compris la politique.

[38] La prestataire était donc au courant de la politique vaccinale de l'employeur. Elle savait qu'il s'attendait à ce qu'elle confirme son statut vaccinal avant la date limite. Elle savait que la politique disait qu'elle pouvait perdre son emploi si elle ne confirmait pas son statut vaccinal. Elle a alors agi de façon délibérée parce qu'elle n'a pas communiqué son statut vaccinal à la date limite fixée par l'employeur. Son choix a entraîné directement sa suspension. Autrement dit, les raisons de son arrêt de travail constituent une inconduite au sens de la loi.

[39] La prestataire a présenté des documents et des arguments sur la sûreté et l'efficacité du vaccin contre la COVID-19. Certains de ses arguments portaient aussi sur la façon dont son employeur l'a traitée. Cependant, il n'appartient pas au Tribunal de décider si l'employeur a agi équitablement en instaurant une politique de vaccination⁶. Il n'appartient pas non plus au Tribunal de décider si le vaccin contre la COVID-19 est sûr

⁶ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, surtout aux paragraphes 31 et 34.

ou efficace. La prestataire peut prendre d'autres mesures par l'entremise d'un tribunal des droits de la personne ou de son syndicat si elle veut développer ces arguments.

[40] Mon seul rôle est de décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Et je conclus que les raisons pour lesquelles elle a arrêté de travailler constituent une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension⁷.

Analyse : départ volontaire

La prestataire et la Commission s'entendent sur le départ volontaire

[41] La Commission affirme que la prestataire a quitté volontairement son emploi parce qu'elle a démissionné le 8 avril 2022.

[42] À l'audience, la prestataire était d'accord. Elle a dit avoir décidé de prendre sa retraite le 8 avril 2022. Elle a donc choisi de quitter son emploi.

[43] La prestataire et la Commission s'entendent sur le fait que le départ du 8 avril 2022 était volontaire. Rien dans le dossier d'appel ne me laisse croire le contraire. Je conclus donc que la prestataire a quitté volontairement son emploi le 8 avril 2022.

[44] À l'audience, la prestataire a dit qu'elle ne s'attendait pas à recevoir des prestations d'assurance-emploi après avoir démissionné. Cependant, elle a expliqué pourquoi elle était fondée à quitter son emploi. La Commission a également présenté des arguments sur la question de savoir si le départ de la prestataire était fondé. Par conséquent, pour répondre à toutes les questions dans cette affaire, je vais évaluer si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi.

⁷ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La prestataire et la Commission ne s'entendent pas sur la question de savoir si le départ était fondé

[45] La prestataire et la Commission ne s'entendent pas sur la question de savoir si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi quand elle a démissionné.

[46] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁸. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ est justifié. On est fondé à quitter un emploi si ce départ est la seule solution raisonnable à un moment donné, compte tenu de toutes les circonstances⁹. C'est à la prestataire de prouver que son départ était justifié¹⁰. Elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que son départ était la seule solution raisonnable quand elle a démissionné¹¹.

[47] Pour trancher cette question, je dois examiner toutes les circonstances entourant la démission de la prestataire. Certaines sont prévues par la loi¹². Après avoir déterminé les circonstances qui s'appliquent à la prestataire, elle doit démontrer que sa décision de partir, quand elle l'a prise, était la seule solution raisonnable pour elle¹³.

Circonstances entourant la démission de la prestataire

[48] La prestataire affirme qu'elle a dû quitter son emploi parce que son employeur était abusif. Elle ajoute que la politique de vaccination était aussi abusive et que son employeur l'a traitée incorrectement.

[49] La Commission a fourni une copie de la politique vaccinale de l'employeur. La politique s'appliquait à l'ensemble du personnel de façon égale. Rien ne prouve que l'employeur a ciblé la prestataire en particulier lorsqu'il a mis en place la politique de vaccination.

⁸ Cette notion est énoncée à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ 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*.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 4.

¹² Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[50] La politique de vaccination permettait de demander une exemption. De plus, l'employeur indique qu'il a mis en place la politique en réponse à la pandémie de COVID-19. La politique visait à protéger le personnel et le public contre les risques de la COVID-19. À première vue, la politique de l'employeur semble raisonnable. Il y a une explication raisonnable qui la justifie. Et il y avait des façons de demander une exemption.

[51] La prestataire ne m'a pas démontré que l'employeur a agi de façon abusive ou déraisonnable en instaurant sa politique de vaccination. Elle ne m'a pas démontré non plus que l'employeur a utilisé la politique de vaccination pour la cibler ou la harceler.

[52] Je comprends que la prestataire était en désaccord avec la politique de son employeur. Cependant, je ne pense pas qu'elle ait démontré que l'employeur a été abusif ou l'a traitée incorrectement.

[53] Alors, pour décider si la prestataire était fondée à quitter son emploi, la seule circonstance dont je tiendrai compte est son désaccord avec la politique vaccinale de son employeur.

Solutions raisonnables

[54] Maintenant, compte tenu de la situation de la prestataire, je dois décider si elle a démontré que sa décision de partir, quand l'a prise, était la seule solution raisonnable pour elle.

[55] La prestataire affirme qu'elle a dû quitter son emploi en raison du traitement de son employeur. Elle a dit qu'elle voulait demander sa pension et d'autres prestations de retraite.

[56] Selon la Commission, le départ de la prestataire n'était pas la seule solution raisonnable.

[57] Je suis d'accord avec la Commission. J'estime que d'autres solutions raisonnables s'offraient à la prestataire. Elle n'a pas prouvé que son départ était la seule chose raisonnable à faire dans les circonstances.

[58] À l'audience, j'ai interrogé la prestataire sur des solutions qui auraient été envisageables. Je lui ai demandé si elle avait cherché un autre emploi avant de démissionner. Elle a répondu qu'elle avait regardé d'autres possibilités d'emploi, mais qu'elle n'avait pas postulé. Elle a expliqué que la plupart des emplois exigeaient la vaccination.

[59] Je pense tout de même qu'il aurait été raisonnable pour la prestataire de faire de réelles démarches pour trouver un emploi avant de démissionner.

[60] J'ai demandé à la prestataire si elle aurait pu rester en congé jusqu'à ce que l'employeur mette fin à la politique de vaccination. J'ai remarqué que d'autres personnes mises en congé sont retournées travailler chez son employeur depuis. La prestataire a dit qu'elle ne pouvait pas le faire parce qu'elle ne voulait plus travailler pour cet employeur.

[61] Je pense tout de même qu'il aurait été raisonnable pour la prestataire d'attendre que son employeur mette fin à la politique de vaccination. Elle aurait pu retourner au travail.

[62] La prestataire a dit qu'elle avait formulé un grief concernant sa suspension. Je pense qu'il aurait été raisonnable pour elle d'attendre que son syndicat règle son grief.

[63] Je considère alors que le départ de la prestataire n'était pas la seule solution raisonnable pour elle. Elle aurait pu chercher un autre emploi, attendre que son employeur mette fin à la politique de vaccination ou que son syndicat règle son grief. La prestataire a quitté son emploi, même si d'autres solutions raisonnables s'offraient à elle. Je conclus qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter son emploi.

[64] Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 3 avril 2022. Elle a quitté volontairement son emploi cette semaine-là.

Conclusion

[65] Je rejette l'appel de la prestataire. Je considère que son employeur l'a suspendue pour inconduite et qu'elle n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi. Ces deux facteurs font que la prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Amanda Pezzutto

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