



[TRADUCTION]

Citation : *BL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1741

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

Décision

Partie appelante : B. L.
Représentante ou représentant : A. C.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (504495) datée du 9 août 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Susan Stapleton

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 9 novembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant

Date de la décision : Le 16 novembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2839

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a perdu son emploi. L'employeur du prestataire affirme qu'il a été congédié parce qu'il a contrevenu à sa politique de vaccination contre la COVID-19, en refusant de fournir une preuve de vaccination et en ne faisant pas de test chaque semaine à la place.

[4] Le prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, mais il affirme que le non-respect de la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

[6] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[7] Pour décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison le prestataire a

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations.

perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[8] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Les parties conviennent qu'il a été congédié parce qu'il a refusé de fournir une preuve de vaccination et qu'il n'a pas fait de test chaque semaine à la place.

La raison du congédiement du prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?

[9] La raison du congédiement du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[10] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des cours et des tribunaux) nous montre comment décider si le congédiement du prestataire constitue une inconduite au sens de la loi. Elle énonce le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération quand on examine la question de l'inconduite.

[11] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée³. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴.

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[12] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison⁵.

[13] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur⁶. Je dois plutôt me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la loi⁷.

[14] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si d'autres lois offrent des options différentes au prestataire. Il ne m'appartient pas de décider si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation⁸. Je peux examiner une seule chose : la question de savoir si ce que le prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la loi.

[15] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite, car il a pu conclure une entente de règlement avec l'employeur. Il a reçu un paiement de 4 500 \$ et une lettre de recommandation. Il a dit au personnel de la Commission que l'entente est en partie due au fait que l'employeur ne lui avait pas donné assez d'information sur les tests⁹. Il a dit à l'audience que si l'employeur avait eu raison de le congédier, il n'y aurait pas eu d'entente.

[16] Le représentant du prestataire a dit au personnel de la Commission que l'employeur avait refusé d'offrir des mesures d'adaptation, ce qui explique pourquoi le prestataire a obtenu l'entente¹⁰. À l'audience, il a dit que l'absence d'un ou une responsable de la santé était l'une des raisons pour lesquelles ils avaient pu conclure l'entente. Le fait que l'employeur n'ait pas payé le prestataire pour passer des tests était une autre raison. Le représentant a dit au personnel de la Commission que l'entente ne

⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁹ Voir la page GD3-70 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir la page GD3-55 du dossier d'appel.

donnait pas de motif pour le congédiement du prestataire. Il soutient que le prestataire a été congédié à tort.

[17] Une entente conclue après le congédiement ne lie pas le Tribunal sur la façon dont l'employeur ou le prestataire qualifient les motifs de congédiement. Autrement dit, le simple fait qu'il y ait une entente écrite entre le prestataire et son employeur ne règle pas nécessairement la question de savoir si le prestataire a été congédié en raison d'une inconduite¹¹.

[18] Avant qu'une entente soit utilisée pour contredire une conclusion d'inconduite, il faut que des éléments de preuve liés à l'inconduite viennent contredire la position adoptée par l'employeur pendant l'enquête de la Commission ou au moment de l'audience¹².

[19] Le représentant du prestataire a déposé une copie de l'entente conclue entre le prestataire et l'employeur, ainsi qu'un courriel de l'avocat de l'employeur¹³. Rien dans le courriel ou le document d'entente ne contredit la position que l'employeur a adoptée durant l'enquête initiale de la Commission ni ne pourrait laisser croire que l'employeur s'est rétracté à propos des gestes reprochés au prestataire lors du congédiement¹⁴.

[20] Il en va de même pour la lettre de recommandation que l'employeur a accepté de fournir : la simple existence de cette lettre de recommandation, rédigée dans le cadre d'un règlement à l'amiable entre les parties, ne démontre pas que l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* n'est pas la cause de la perte d'emploi.

[21] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela

¹¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96; et *Canada (Procureur général) c Morrow*, A-170-98.

¹² Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Morrow*, A-170-98; et *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96.

¹³ Voir les pages GD2-16 à GD2-18 du dossier d'appel.

¹⁴ Voir les décisions *Boulton* et *Morrow* citées plus haut.

signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que le prestataire a été congédié en raison d'une inconduite¹⁵.

[22] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- l'employeur a clairement avisé le prestataire de ses attentes au sujet de la vaccination et de la déclaration de son statut de vaccination;
- l'employeur a informé le prestataire qu'il pouvait faire un test chaque semaine au lieu d'être vacciné;
- le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il perdrait son emploi s'il ne respectait pas la politique, ne se faisait pas vacciner ou ne faisait pas de test chaque semaine;
- le prestataire ne s'est pas fait vacciner et n'a pas fait de test chaque semaine.

[23] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que :

- la politique de vaccination de l'employeur est déraisonnable;
- elle va à l'encontre de sa religion;
- cette politique ne fait pas partie de son contrat de travail;
- le gouvernement de l'Ontario n'a pas imposé la vaccination dans le secteur privé;
- son statut vaccinal est un renseignement médical privé qu'il n'est pas tenu de déclarer;
- il n'a pas refusé de faire les tests, il n'avait juste pas les moyens d'en acheter;
- l'employeur ne lui a donné aucun renseignement sur les tests qu'il devait faire;
- il a conclu un règlement juridique avec son employeur sur son congédiement.

[24] Le prestataire travaillait pour l'employeur comme caissier de banque depuis juillet 2020.

¹⁵ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[25] Le prestataire a déclaré qu'un courriel a été envoyé au personnel vers la deuxième semaine de septembre 2021. Le courriel demandait aux gens de remplir une attestation en ligne indiquant s'ils étaient vaccinés ou non. Il n'y avait pas d'option [traduction] « préfère ne pas répondre » sur le formulaire en ligne, ce qui, selon le prestataire, portait atteinte à sa vie privée médicale. Il s'inquiétait de la façon dont l'employeur conserverait ses renseignements médicaux personnels.

[26] Le représentant du prestataire a fait valoir que la loi exige que l'employeur ait une personne responsable de la santé pour conserver et contrôler les renseignements sur la santé recueillis auprès du personnel.

[27] L'employeur a mis en place une politique de vaccination obligatoire le 15 septembre 2021¹⁶. Le personnel devait être vacciné au plus tard le 31 octobre 2021. Le prestataire a confirmé à l'audience que la politique s'appliquait à tout le personnel, y compris à lui-même. Cependant, il ne croyait pas que la politique était appropriée, parce qu'elle portait atteinte à ses libertés médicales et à ses droits.

[28] La politique dit ce qui suit :

- Tout le personnel doit être entièrement vacciné contre la COVID.
- Tout le personnel doit fournir une preuve de vaccination.
- Si une personne n'est pas vaccinée, l'employeur peut adopter les mesures nécessaires, y compris le dépistage de la COVID, des protocoles de sécurité modifiés, la restriction de l'accès au lieu de travail, le placement de la personne en congé sans solde et la modification ou la cessation de son emploi.
- Les demandes d'exemption médicale et religieuse seront examinées.
- Si une personne a une exemption de vaccination pour raison médicale ou religieuse, l'employeur paiera pour tout test de dépistage de la COVID requis.
- Les personnes non vaccinées pour des raisons autres qu'une exemption médicale ou religieuse devront payer pour le test de dépistage de la COVID.

¹⁶ Voir les pages GD3-33 à GD3-35 du dossier d'appel.

- Les personnes qui ne respectent pas la politique peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris le congédiement.

[29] Dans un courriel envoyé le 27 septembre 2021, l'employeur a écrit au prestataire qu'il n'avait pas rempli l'attestation de vaccination en ligne¹⁷. L'employeur lui a demandé de remplir l'attestation avant le 30 septembre 2021. Il a précisé que si le prestataire n'était pas vacciné, on communiquerait avec lui pour discuter des raisons qui l'empêchaient de se faire vacciner. L'employeur a dit qu'il pourrait peut-être offrir des mesures d'adaptation, ce qui lui permettrait de ne pas se faire vacciner.

[30] Dans un courriel envoyé au prestataire le 28 octobre 2021¹⁸, l'employeur a confirmé la rencontre qui s'est déroulée ce jour-là et le fait que le prestataire continuait à choisir de ne pas remplir l'attestation de vaccination. L'employeur s'attendait à ce que tout le personnel soit entièrement vacciné. À titre d'« exemption temporaire » à la politique de vaccination, on a demandé au prestataire de fournir chaque semaine un résultat négatif au test de dépistage rapide de la COVID avant de se présenter sur le lieu de travail. L'employeur a précisé les démarches à suivre pour se faire tester. Il a dit que le prestataire devait supporter les frais du test. Il a précisé que s'il ne faisait pas de test chaque semaine, il serait placé en congé sans solde le 1er novembre 2021. Il lui donnait jusqu'au lendemain pour décider ce qu'il voulait faire.

[31] Dans une lettre datée du 29 octobre 2021, l'employeur a dit au prestataire qu'on le plaçait en congé sans solde pendant un mois à compter du 1er novembre 2021 parce qu'il avait refusé d'attester qu'il était entièrement vacciné à la date requise et avait refusé de faire un test chaque semaine¹⁹. Il a précisé que le prestataire ne pouvait pas de se présenter sur le lieu de travail et qu'il ne pouvait donc pas accomplir ses tâches habituelles. Il a dit que si le prestataire continuait de refuser de se conformer à sa politique de vaccination après le 30 novembre 2021, il pourrait perdre son emploi.

¹⁷ Voir la page GD3-42 du dossier d'appel.

¹⁸ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

¹⁹ Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

[32] Le congé sans solde du prestataire a été prolongé jusqu'au 7 janvier 2022. Dans une lettre datée du 26 novembre 2021, l'employeur lui a dit que, conformément à sa politique de vaccination, le personnel présent sur le lieu de travail devait être entièrement vacciné au plus tard le 31 octobre 2021²⁰. L'employeur lui a répété qu'il pouvait faire des tests au lieu de se faire vacciner. Il a souligné que le prestataire refusait de passer un test chaque semaine et que, par conséquent, il ne pouvait pas se rendre au travail et accomplir ses tâches habituelles. Il a précisé que si le prestataire continuait d'enfreindre la politique de vaccination après le 7 janvier 2022, il serait congédié.

[33] Le congé sans solde du prestataire a encore été prolongé, jusqu'au 28 janvier 2022. L'employeur a déclaré que si le prestataire continuait d'enfreindre la politique de vaccination après le 28 janvier 2022, il perdrait son emploi²¹.

[34] Dans une lettre du 27 janvier 2022, l'employeur a dit au prestataire que son emploi prenait fin le 1er février 2022 parce qu'il continuait de ne pas respecter la politique de vaccination obligatoire²².

[35] Le personnel de la Commission a parlé au prestataire le 28 avril 2022²³. Le prestataire a dit qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de l'employeur parce qu'elle était contraire à sa religion. Il a dit qu'il n'avait pas demandé d'exemption religieuse de la vaccination, parce qu'il aurait dû fournir des documents officiels, ce qu'il n'avait pas. Il a dit qu'il ne faisait pas de test chaque semaine au lieu de se faire vacciner, parce qu'il ne voulait pas payer les tests lui-même.

[36] Dans sa demande de révision, le prestataire a dit qu'il n'avait jamais refusé de faire les tests²⁴. À l'audience, il a dit qu'il n'avait pas les moyens de payer un test chaque semaine. Le représentant du prestataire a fait valoir que les tests et les frais de déplacement connexes auraient dû être payés par l'employeur.

²⁰ Voir la page GD3-27 du dossier d'appel.

²¹ Voir la page GD3-23 du dossier d'appel.

²² Voir les pages GD3-24 à GD3-26 du dossier d'appel.

²³ Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

²⁴ Voir la page GD3-46 du dossier d'appel.

[37] Le 7 juin 2022, le personnel de la Commission a parlé au téléphone avec le prestataire et son représentant²⁵. Le prestataire a déclaré que l'employeur lui avait donné la possibilité de faire un test chaque semaine au lieu de se faire vacciner, mais qu'il aurait dû tout payer lui-même. Le représentant du prestataire a dit que le prestataire [traduction] « était d'accord pour faire les tests », mais qu'on ne lui avait jamais dit quels tests il devait passer. Le prestataire a également dit qu'il croyait avoir présenté un formulaire de demande d'exemption religieuse, probablement à son gestionnaire, mais qu'il n'avait jamais eu de nouvelles de l'employeur à ce sujet.

[38] Le personnel de la Commission a parlé à l'employeur le 2 août 2022²⁶. L'employeur a dit que le prestataire n'avait pas demandé d'exemption religieuse. Il a dit qu'il n'y a pas de formulaire de demande d'exemption. Si le prestataire avait rempli l'attestation de vaccination en ligne et avait dit qu'il n'était pas vacciné, l'employeur lui aurait envoyé un courriel pour lui demander s'il avait une justification médicale ou religieuse. Si le prestataire avait dit qu'il avait une raison religieuse de ne pas se faire vacciner, l'employeur lui aurait dit quels renseignements fournir pour possiblement recevoir une exemption. S'il avait accordé une exemption au prestataire, l'employeur aurait payé pour les tests. Cependant, le prestataire n'a jamais rempli l'attestation de vaccination. Il n'a pas dit à l'employeur qu'il avait une raison religieuse de ne pas se faire vacciner. L'employeur a déclaré que le prestataire était très réservé et qu'il avait refusé de répondre à ses questions.

[39] Le 9 août 2022, le personnel de la Commission a demandé au prestataire s'il avait demandé une exemption religieuse. On a souligné que le prestataire avait d'abord dit qu'il n'avait pas demandé d'exemption religieuse à son employeur parce qu'il [traduction] « aurait eu à fournir plein de documents officiels », ce qu'il n'avait pas²⁷. Le prestataire a dit plus tard qu'il croyait avoir rempli un formulaire de demande d'exemption religieuse et l'avoir probablement envoyé à son gestionnaire, sans jamais avoir de nouvelles après²⁸. Le personnel de la Commission a noté la déclaration de

²⁵ Voir les pages GD3-53 à GD3-55 du dossier d'appel.

²⁶ Voir les pages GD3-58 et GD3-59 du dossier d'appel.

²⁷ Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

²⁸ Voir les pages GD3-54 et GD3-55 du dossier d'appel.

l'employeur selon laquelle il n'y avait pas de formulaire à remplir pour demander une exemption de la vaccination. Le prestataire a dit : [traduction] « Je ne sais pas ce que c'était, j'ai signé quelque chose²⁹. »

[40] Le prestataire a déclaré à l'audience qu'il ne savait pas que son employeur aurait payé pour les tests s'il avait obtenu une exemption religieuse. Il a dit qu'il n'avait pas vu l'énoncé dans la politique qui disait que l'employeur paierait pour le dépistage du personnel qui avait une exemption médicale ou religieuse.

[41] L'employeur a dit à la Commission qu'il aurait permis au prestataire de faire des tests de dépistage chaque semaine au lieu de se faire vacciner³⁰. Il a dit qu'on avait expliqué au prestataire de vive voix, et dans une lettre, comment procéder pour passer les tests de dépistage. Cependant, le prestataire a dit qu'aller dans une pharmacie une fois par semaine pour subir un test de dépistage ferait augmenter le risque d'être exposé à la COVID. Selon l'employeur, le prestataire n'a jamais dit qu'il ne voulait pas faire les tests parce qu'il allait devoir les payer lui-même.

[42] Le prestataire a dit à la Commission, et aussi durant l'audience, que l'employeur aurait dû payer pour les tests requis. Il travaillait seulement à temps partiel et payer les tests aurait pris une grande partie de son salaire. S'il avait su que l'entreprise paierait pour les tests, il y aurait réfléchi. Le personnel de la Commission a mentionné la lettre de l'employeur qui expliquait le processus de dépistage et a parlé au prestataire de sa déclaration selon laquelle il ne savait pas comment faire les tests. Le prestataire a dit que l'employeur ne lui avait pas donné toute l'information qu'il cherchait sur les tests³¹.

[43] Il est clair que le prestataire a fait un choix conscient et délibéré de ne pas se conformer aux exigences de son employeur en ce qui concerne la politique de vaccination obligatoire.

²⁹ Voir la page GD3-68 du dossier d'appel.

³⁰ Voir les pages GD3-58 et GD3-59 du dossier d'appel.

³¹ Voir les pages GD3-68 à GD3-70 du dossier d'appel.

[44] L'employeur a dit au personnel de la Commission que le prestataire ne lui avait pas communiqué son statut vaccinal et qu'il ne faisait pas de test chaque semaine³².

[45] Le prestataire a confirmé dans son témoignage à l'audience qu'il avait refusé de déclarer son statut vaccinal à son employeur. Il a également confirmé qu'il ne faisait pas de test chaque semaine, ce qui représentait une solution de rechange acceptable selon l'employeur.

[46] Je dois aussi voir si le prestataire savait ou aurait dû savoir que le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur l'empêcherait d'exécuter ses tâches.

[47] L'employeur a informé le prestataire dans ses courriels et ses lettres que s'il n'était pas vacciné et ne faisait pas de test chaque semaine, il ne pourrait pas se présenter au travail et accomplir ses tâches habituelles.

[48] Le prestataire a déclaré qu'il savait que le personnel non vacciné qui n'avait pas d'exemption n'était pas autorisé à travailler après le 31 octobre 2021, à moins de subir un test de dépistage chaque semaine. Il savait donc qu'en refusant le vaccin, en n'obtenant pas d'exemption et en ne faisant pas de test chaque semaine, il ne pouvait pas s'acquitter de ses obligations envers l'employeur.

[49] Une autre chose dont je dois tenir compte pour décider s'il y a eu inconduite, c'est que le prestataire devait savoir, ou aurait dû savoir, qu'il y avait une réelle possibilité d'être congédié s'il ne respectait pas la politique de vaccination de son employeur.

[50] L'employeur a dit au personnel de la Commission³³ qu'il avait dit au prestataire qu'il serait congédié s'il refusait le vaccin et le test chaque semaine³⁴.

[51] Le 28 avril 2022, le prestataire a affirmé au personnel de la Commission qu'il savait qu'il risquait de perdre son emploi en ne respectant pas la politique de

³² Voir les pages GD3-58 et GD3-59 du dossier d'appel.

³³ Voir les pages GD3-58 à GD3-59 du dossier d'appel.

³⁴ Voir les pages GD3-23 à GD3-27 du dossier d'appel.

vaccination obligatoire de l'employeur, mais il pensait que l'employeur allait révoquer l'exigence de vaccination³⁵. Il a dit qu'il [traduction] « n'aurait jamais pensé que ça irait aussi loin ».

[52] À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il ne savait pas trop quelles seraient les conséquences s'il ne respectait la politique de l'employeur, sinon qu'il savait qu'il serait placé en congé sans solde. Il pensait qu'il y avait une chance qu'on lui demande de reprendre le travail après son congé sans solde. Il a dit qu'il [traduction] « n'a jamais pensé à aucun moment » qu'il serait congédié parce qu'il ne respectait pas la politique de vaccination.

[53] Le 28 octobre 2021, l'employeur a informé le prestataire que s'il ne respectait pas les exigences de sa politique de vaccination, il serait placé en congé sans solde à compter du 1er novembre 2021. L'employeur a repoussé au 28 janvier 2022 la date limite pour que le prestataire respecte les exigences de la politique. Il a dit au prestataire que s'il refusait de se faire vacciner ou de faire un test de dépistage chaque semaine d'ici là, il serait congédié.

[54] Je n'admets pas que le prestataire ignorait qu'il serait congédié s'il continuait d'aller à l'encontre de la politique de vaccination de l'employeur.

[55] J'estime que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il y avait une réelle possibilité qu'il perde son emploi s'il ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur. En effet, les communications de l'employeur indiquaient clairement que le prestataire serait congédié s'il ne respectait pas sa politique en fournissant une preuve de vaccination ou en effectuant un test chaque semaine.

[56] Enfin, l'inconduite présumée doit avoir causé la perte d'emploi du prestataire. Les parties conviennent que le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur est la raison pour laquelle il a perdu son emploi.

³⁵ Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

[57] Je suis d'avis que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce qu'elle a prouvé ce qui suit :

- l'employeur avait une politique de vaccination qui disait que tout le personnel devait démontrer qu'il était entièrement vacciné;
- l'employeur a offert au prestataire la possibilité de passer un test chaque semaine;
- l'employeur a clairement dit au prestataire ce qu'il attendait de lui, c'est-à-dire de présenter une preuve de vaccination ou faire des tests;
- le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié s'il ne fournissait pas de preuve de vaccination ou ne faisait pas de test;
- le prestataire n'a ni déclaré son statut vaccinal ni fait de test chaque semaine, et il savait que cette situation allait l'empêcher de faire son travail;
- sa conduite était délibérée;
- son refus de se faire vacciner ou de faire des tests a causé son congédiement.

Le prestataire a-t-il donc perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[58] Même si je suis sensible à la situation du prestataire et à ses préoccupations au sujet du vaccin, je ne peux pas modifier la loi. Selon mes conclusions précédentes, j'estime que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[59] En effet, les actions du prestataire ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait ou aurait dû savoir que le refus de fournir une preuve de vaccination ou de se faire tester chaque semaine était susceptible de lui faire perdre son emploi.

Conclusion

[60] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Susan Stapleton

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