



[TRADUCTION]

Citation : *VC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 416

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

Décision

Appelante : V. C.

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 (486650) datée du 5 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 10 janvier 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 13 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-2479

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a prouvé que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). En conséquence, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme enquêteuse lorsqu'elle a été suspendue de son emploi. Son employeur affirme qu'il l'a congédiée parce qu'elle est allée à l'encontre de sa politique de vaccination : elle n'avait pas d'exemption et elle ne s'est pas fait vacciner.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas que cela s'est produit, elle affirme qu'aller à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur ne constitue pas une inconduite. Elle estime que l'employeur a adopté une politique injuste et que celle-ci allait à l'encontre de la convention collective en vigueur. La prestataire affirme que l'employeur n'a pas le droit de modifier unilatéralement les modalités du contrat pour exiger la vaccination.

[5] La Commission a accepté le motif de suspension invoqué par l'employeur. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue en raison de son inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

[6] La prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de son inconduite.

Analyse

[7] Selon la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur a congédié ou suspendu le prestataire².

[8] Pour répondre à la question de savoir si la prestataire a été suspendue pour inconduite, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois établir pourquoi la prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue?

[9] Je conclus que la prestataire a été suspendue parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire de son employeur. La prestataire affirme qu'elle a été mise en congé pour cette raison. Elle a déclaré qu'en raison de sa religion, elle ne voulait pas se faire vacciner. Elle affirme qu'elle a suivi la politique de son employeur et qu'elle a tenté d'obtenir une exemption pour motifs religieux, mais que l'employeur lui a refusé celle-ci. La prestataire estime que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard en refusant de lui accorder une exemption pour motifs religieux. Elle estime qu'il ne s'agit pas d'une inconduite pour avoir omis de se conformer à la politique. La prestataire estime que la politique de l'employeur était injuste parce qu'elle travaillait de la maison et qu'elle ne présentait aucun risque pour personne. Elle estime en outre qu'elle devrait avoir droit à des prestations.

Le motif de la suspension de la prestataire est-il une inconduite au sens de la loi?

[10] Le motif de la suspension de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[11] La prestataire affirme qu'elle n'a pas été suspendue, mais qu'elle a plutôt été mise en congé sans solde au motif qu'elle n'était pas vaccinée. En outre, son relevé d'emploi (RE)³ indique que c'est en raison d'un « congé » qu'il a été délivré. Je ne suis

² Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

³ Voir la page GD3-18.

pas liée par la façon dont l'employeur et l'employé qualifient leur séparation⁴. L'article 31 renvoie à une « suspension » en raison d'une inconduite⁵. Autrement dit, lorsque l'employeur a décidé de mettre un employé en congé sans solde en raison d'une inconduite, c'est habituellement la même chose qu'une suspension pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. Je parlerai du congé sans solde de la prestataire comme étant une suspension parce que c'est le terme qu'utilise la *Loi*.

[12] La *Loi* ne dit pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux judiciaires et administratifs) nous indique comment déterminer si le congédiement du prestataire découle d'une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les questions et les critères à prendre en considération dans l'examen de la question de l'inconduite.

[13] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁶. L'inconduite doit être une conduite si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré⁷. La prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, elle n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁸.

[14] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée⁹.

⁴ Voir, par exemple, *Canada (Procureur général) c Morris*, 1999 CanLII 7853 (CAF).

⁵ Voir l'article 31 de la *Loi*.

⁶ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁸ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁹ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[15] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté¹⁰. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au sens de la *Loi*¹¹.

[16] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite¹².

[17] Je ne peux trancher que les questions qui sont prévues dans la *Loi*. Je ne peux rendre aucune décision quant à savoir si la prestataire a d'autres options selon d'autres lois. Et il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a suspendue à tort ou s'il aurait dû prendre des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à son égard¹³. Je ne peux examiner qu'une chose : si ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi*.

[18] Dans une affaire dont a été saisie la Cour d'appel fédérale (CAF), intitulée *McNamara*, l'appelant a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié à tort¹⁴. Il a perdu son emploi en raison de la politique de son employeur en matière de dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de croire qu'il était incapable de travailler en toute sécurité parce qu'il consommait de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage de drogue auraient tout de même dû être valides.

¹⁰ Voir l'article 30 de la *Loi*.

¹¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹³ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁴ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[19] En réponse, la CAF a souligné qu'elle a toujours dit que, dans les cas d'inconduite, la question est de savoir si l'acte ou l'omission de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi*, et non s'il a été congédié à tort¹⁵.

[20] La CAF a également affirmé que, dans l'interprétation et l'application de la *Loi*, ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé. Elle a souligné que les employés qui font l'objet d'un congédiement injustifié ont d'autres recours. Ces recours permettent de sanctionner le comportement de l'employeur et d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables fassent les frais du comportement de l'employeur¹⁶.

[21] Dans l'affaire plus récente intitulée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues¹⁷. Il a soutenu qu'il avait été congédié à tort, car les résultats des tests indiquaient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail. Il a déclaré que l'employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et aux lois provinciales sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur l'arrêt *McNamara* et a affirmé que la conduite de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi*¹⁸.

[22] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison de son alcoolisme¹⁹. Il a soutenu que son employeur devait lui accorder des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La CAF a encore affirmé que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait; le fait que l'employeur n'a pris aucune mesure d'adaptation à son égard n'est pas pertinent²⁰.

¹⁵ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

¹⁶ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 23.

¹⁷ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

¹⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 31.

¹⁹ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁰ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[23] Ces affaires ne portent pas sur des politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais ce qu'elles disent est tout de même pertinent. Il ne m'appartient pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de déterminer s'il avait raison de suspendre la prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au sens de la *Loi*.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination²¹;
- l'employeur a communiqué en des termes clairs à la prestataire ses attentes en matière de vaccination²²;
- la prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique, y compris l'obligation de se faire vacciner si elle n'avait pas obtenu d'exemption²³;
- la prestataire était au courant de la politique et il y a eu inconduite parce qu'elle savait que la politique de vaccination était obligatoire et elle a choisi de ne pas se faire vacciner.

[25] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les motifs suivants :

- la politique de vaccination de l'employeur était injuste et allait à l'encontre de ses croyances religieuses;
- elle travaillait de la maison et ne mettait donc personne en danger;
- son employeur s'est contredit, car il a cru que les croyances religieuses de la prestataire étaient sincères, mais il a décidé qu'elles ne l'emportaient pas sur son obligation de protéger ses employés et le public²⁴.

²¹ Voir la page GD12 de la politique de vaccination de l'employeur.

²² Voir les pages GD3-26 et GD3-37.

²³ Voir la page GD12-9, article 7.1.2.2.

²⁴ Voir la page GD2-15 sur le refus de prendre des mesures d'adaptation et la page GD2-17 de l'entrevue que la prestataire a eue avec le service des RH.

[26] La prestataire ne conteste pas que son employeur avait une politique de vaccination et qu'elle était au courant de celle-ci.

[27] La prestataire ne croit pas qu'il soit juste que la politique de son employeur s'applique à elle parce qu'elle travaille de la maison. Elle a témoigné qu'avant la pandémie, elle ne travaillait pas exclusivement à domicile. Toutefois, c'est ainsi que les choses se passent depuis, et elle croit que ça va continuer.

[28] La prestataire estime que la politique de son employeur est injuste et qu'elle n'aurait pas dû s'appliquer à elle. Toutefois, la politique précise en des termes clairs qu'elle s'applique à tous les employés, même ceux qui font partie d'un régime de travail virtuel. La prestataire estime qu'il est illégal pour l'employeur d'exiger que les personnes qui travaillent à domicile soient vaccinées. Elle a déposé un grief à ce sujet avec l'aide de son syndicat²⁵.

[29] La politique de vaccination de l'employeur prescrit que [traduction] « les employés doivent se conformer à cette politique, qu'ils travaillent sur place, à distance ou en télétravail »²⁶. Je conclus que la politique s'applique manifestement à tous les employés, y compris ceux qui travaillent à domicile (à distance). Par conséquent, la politique s'applique à l'égard de la prestataire.

Exemption pour des raisons médicales ou autres

[30] La prestataire savait que son employeur exigeait que, pour maintenir son emploi, elle obtienne une exemption si elle ne se faisait pas vacciner²⁷. Elle a présenté une demande d'exemption pour motifs religieux à son employeur²⁸. La prestataire affirme avoir présenté cette demande vers la fin d'octobre 2021. En décembre 2021, elle a été convoquée pour une entrevue avec le service des ressources humaines au sujet de la demande de mesures d'adaptation²⁹. La prestataire affirme que l'employeur a refusé sa

²⁵ Voir la page GD2-19.

²⁶ Voir la page GD12-8, article 6.1.1.

²⁷ Voir la page GD12-8, Conséquences de la non-conformité.

²⁸ Voir la page GD3-22.

²⁹ Voir la page GD2-17.

demande vers le 14 février 2022³⁰. Elle affirme qu'après que sa demande d'exemption eut été refusée, son employeur lui a dit qu'elle avait jusqu'au 11 mars 2022 pour se faire vacciner. La prestataire affirme que, parce que sa demande d'exemption a été refusée, elle a dû décider soit de suivre ses croyances religieuses, soit de conserver son emploi.

[31] La prestataire a témoigné au sujet de ses croyances religieuses sincères concernant la vaccination. Elle a étayé ses croyances religieuses au moyen d'un affidavit et d'une lettre de son chef religieux³¹. J'admets que la prestataire refuse de se faire vacciner contre la COVID-19 en raison de ses croyances religieuses.

[32] La prestataire a admis qu'elle n'avait pas d'exemption sous le régime de la politique obligatoire de son employeur. Comme il n'y a aucune preuve du contraire, j'accepte le témoignage de la prestataire sur ces points.

Santé publique de Sudbury et districts c Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario³² et décision 58443 du CUB³³

[33] La prestataire a présenté une récente³⁴ décision d'arbitrage selon laquelle, soutient-elle, elle n'aurait pas dû se voir refuser une mesure d'adaptation. La prestataire affirme que même s'il s'agissait d'une décision d'arbitrage en matière de travail, je devrais la suivre. Dans cette affaire, l'exemption pour motifs religieux a été refusée à une employée et l'arbitre en droit du travail a conclu que l'exemption aurait dû lui être accordée. Il a conclu que, parce que la plaignante avait des croyances sincères au sujet du refus de se faire vacciner, son employeur aurait dû lui accorder une exemption pour cette raison.

³⁰ Voir la page GD2-15.

³¹ Voir les pages GD3-22 (affidavit) et GD3-25 (lettre du chef religieux).

³² Voir la page GD8-3.

³³ Voir la page GD9-2.

³⁴ Cette décision a été publiée le 7 juin 2022.

[34] La prestataire affirme qu'elle a été victime de discrimination de la part de son employeur et qu'il devrait donc être fait droit à son appel en matière d'assurance-emploi.

[35] Je ne suis pas liée par cette décision. Il s'agit d'une décision d'arbitrage en matière de travail fondée sur une convention collective. Je ne suis pas une arbitre de la commission des relations de travail, et la prestataire devrait présenter ses arguments au sujet de la convention collective et d'une possible contravention à celle-ci à un autre organisme.

[36] La prestataire a également fait référence à une autre décision, mais elle ne l'a pas soumise. Elle affirme qu'il s'agissait d'une décision rendue par un juge-arbitre (CUB). Je ne suis pas autorisée à faire de la recherche, mais la prestataire affirme que, dans cette affaire, l'employé, dans le cadre de son emploi, devait faire de l'exercice avant de travailler. La prestataire affirme que l'employé en question n'était pas au courant de cette exigence lorsqu'il a commencé à occuper le poste, qu'il n'était pas d'accord avec cette exigence et qu'il a donc quitté cet emploi. La prestataire affirme que, dans cette affaire, la personne a reçu des prestations d'assurance-emploi. La prestataire compare cette affaire à sa situation et affirme qu'elle n'était au courant d'aucune exigence de vaccination avant d'accepter son poste. Elle affirme qu'elle n'aurait pas accepté le poste si elle l'avait su, puisque tous les vaccins vont à l'encontre de ses croyances religieuses. La prestataire a soutenu que son employeur apportait unilatéralement une modification à son contrat de travail.

[37] La prestataire affirme que son employeur a violé la convention collective en mettant unilatéralement en œuvre une politique. Il s'agit d'un argument semblable à celui selon lequel un employeur ne peut mettre en place de nouvelles conditions (en l'absence d'une loi qui l'exige) à moins qu'un employé y consente explicitement ou implicitement. Pourtant, comme il a été mentionné précédemment, d'autres tribunaux judiciaires et administratifs ont examiné cette question même et ont tiré des conclusions différentes.

[38] Une des raisons de ne pas suivre la décision CUB est qu'elle va à l'encontre d'autres décisions de tribunaux judiciaires. Comme il a été mentionné précédemment, il ressort clairement des affaires *McNamara*, *Paradis* et *Mishibinijima*³⁵ qu'il convient de s'attarder à ce qu'un prestataire a fait ou n'a pas fait.

[39] Encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux rendre aucune décision sur la question de savoir si la prestataire a d'autres options en vertu d'autres lois³⁶. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que la prestataire a fait ou a omis de faire constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[40] La prestataire a également présenté une publication du Centre juridique pour les libertés constitutionnelles³⁷ qui remet en question la façon dont l'« inconduite » est appliquée. Je ne suis pas liée par les croyances d'un groupe sur de telles questions et je dois plutôt examiner les décisions des tribunaux judiciaires et administratifs sur la question.

[41] En fin de compte, la prestataire était au courant de la politique de vaccination lorsque celle-ci a été mise en œuvre. Je conviens que la politique était nouvelle, puisqu'elle a été établie en réponse à une nouvelle pandémie. La situation est différente de celle qui était en cause dans la décision CUB.

Charte canadienne des droits et libertés

[42] La prestataire affirme que l'assurance-emploi ne respecte pas la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*), qui lui garantit le droit de vivre à l'abri de toute discrimination religieuse. La prestataire n'allègue pas qu'un article particulier de la *Loi* contrevient à la *Charte*. Elle semble plutôt soutenir que la raison pour laquelle elle n'a pas suivi la politique de son employeur, sa religion, devrait être acceptée par le régime d'assurance-emploi et qu'elle devrait recevoir des prestations. La prestataire

³⁵ Voir les para 26 à 30 de cette décision.

³⁶ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

³⁷ Voir la page GD2-21 datée du 14 juin 2022.

semble faire valoir qu'elle est victime de discrimination parce qu'on lui refuse des prestations d'assurance-emploi.

[43] Comme il a été mentionné précédemment, c'est l'employeur qui a déterminé si la prestataire se verrait accorder ou non une exemption sous le régime de sa politique. Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi* et examiner seulement ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait.

[44] Le Tribunal peut se demander si un article de la *Loi* (ou de ses règlements) porte atteinte aux droits garantis par la *Charte*. La prestataire ne conteste aucune partie de la *Loi*, et elle estime plutôt que la politique de son employeur a enfreint la *Charte*.

[45] Il n'est pas de ma compétence (autorité) de déterminer si une mesure prise par un employeur contrevient à la *Charte*. Ces types de questions peuvent être soumises à d'autres tribunaux administratifs ou judiciaires.

Éléments de l'inconduite?

[46] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[47] Il n'est pas contesté que l'employeur avait une politique de vaccination. La prestataire était au courant de la politique de vaccination. Elle estime que la politique est injuste et qu'elle ne devrait pas s'appliquer à elle parce qu'elle travaillait à la maison. Toutefois, la politique de l'employeur s'applique à tous les employés, y compris ceux qui travaillaient virtuellement³⁸.

[48] La prestataire a demandé une exemption pour motifs religieux à son employeur pour qu'elle n'ait pas à se faire vacciner³⁹. Suivant la lettre de son chef religieux, [traduction] « les croyants doivent suivre leur conscience »⁴⁰ et chaque membre de la

³⁸ Voir la page GD12-8, article 6.1.1.

³⁹ Voir la page GD3-22.

⁴⁰ Voir la page GD3-25.

congrégation doit faire son propre choix. La prestataire a témoigné que son employeur avait rejeté sa demande d'exemption. Rien ne prouve le contraire.

[49] Je conclus que la prestataire a fait le choix de ne pas se faire vacciner. Il s'ensuit que son choix de ne pas se faire vacciner était conscient, délibéré et intentionnel.

[50] La prestataire n'avait pas d'exemption sous forme de mesure d'adaptation. L'employeur de la prestataire a précisé en des termes clairs qu'en l'absence d'une exemption, un employé non vacciné serait mis en congé sans solde⁴¹.

[51] La politique de l'employeur exige que tous les employés soit aient une exemption, soit se fassent vacciner. La prestataire n'a pas obtenu d'exemption et ne s'est pas fait vacciner. Cela signifie qu'elle n'a pas respecté la politique de son employeur. Il s'ensuit qu'elle ne pouvait pas travailler et s'acquitter de ses fonctions envers son employeur. Il s'agit d'une inconduite.

[52] La prestataire a convenu qu'elle savait qu'en ne bénéficiant pas d'une exemption ou en ne se faisant pas vacciner, elle serait mise en congé sans solde. Je conclus donc que la prestataire savait qu'il était réellement possible qu'elle soit mise en congé sans solde (suspendue).

[53] L'omission de se faire vacciner ou d'obtenir une exemption, l'inconduite, a fait en sorte que la prestataire a été suspendue.

[54] Je conclus que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire connaissait l'existence de la politique de vaccination obligatoire et qu'elle ne s'est pas conformée à cette politique ni n'a obtenu d'exemption. La prestataire savait qu'en ne respectant pas la politique, elle ne serait pas autorisée à travailler. Cela signifie qu'elle ne pouvait pas s'acquitter de ses fonctions auprès de son employeur. La prestataire savait également qu'il existait une possibilité réelle qu'elle soit suspendue pour ce motif.

⁴¹ Voir la page GD12-9, article 7.1.2.2.

Alors, la prestataire a-t-elle été suspendue en raison d'une conduite?

[55] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées ci-dessus, je juge que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une conduite.

[56] Cela s'explique par le fait que les actions de la prestataire ont mené à son congédiement. Elle a agi de façon délibérée. Elle savait qu'en l'absence d'une exemption, elle pourrait se faire suspendre de son emploi vu son refus de se faire vacciner.

Conclusion

[57] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une conduite. C'est pourquoi elle a décidé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Elizabeth Usprich

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