



[TRADUCTION]

Citation : *BC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 840

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

Décision

Appelante : B. C.
Représentante : E. H.
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 (495142) datée du 20 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Peter Mancini
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 27 janvier 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante
Intimée
Date de la décision : Le 6 avril 2023
Numéro de dossier : GE-22-2665

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 l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a posé un geste qui lui a fait perdre son emploi). Cela signifie que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelante a perdu son emploi. L'employeur de l'appelante a affirmé qu'elle avait été congédiée parce qu'elle s'était opposée à sa politique de vaccination, c'est-à-dire qu'elle avait refusé de se faire vacciner.

[4] Même si l'appelante ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme qu'il ne s'agissait pas d'une inconduite. Elle dit que l'employeur a contrevenu à la convention collective de l'appelante, a refusé de reconnaître son exemption religieuse et a violé ses droits fondamentaux.

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

Questions que je dois examiner en premier

La question des ajournements

[6] La présente audience devait avoir lieu le 17 novembre 2022. L'appelante a demandé une nouvelle date dans les deux jours suivant la réception de l'avis d'audience. Cette demande a été accueillie. L'appelante a proposé deux dates pour la tenue de l'audience : le 14 janvier ou le 18 janvier 2023. L'audience a été fixée au

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

18 janvier 2023. L'appelante, sa représentante et un représentant du syndicat de l'appelante étaient tous présents. On a demandé à l'appelante et à sa représentante si elles avaient lu les documents soumis par l'intimée, notamment les pages GD3 et GD4. Elles ne l'avaient pas fait. Elles ont demandé un ajournement pour examiner les documents ainsi que la jurisprudence citée dans ces documents. Cet ajournement a été accordé. L'audience a été reportée au 27 janvier 2023.

Contestations fondées sur la Charte et contestations fondées sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

[7] Lors de l'audience du 18 janvier 2023, la question des contestations fondées sur la *Charte canadienne des droits de la personne* (Charte) a été soulevée par le Tribunal. On a informé l'appelante et sa représentante que certains documents déposés entre le 17 novembre et le 18 janvier pourraient être interprétés comme des contestations de la législation en matière d'assurance-emploi ou de la politique d'emploi de l'employeur fondées sur la Charte ou la *Déclaration canadienne des droits*. J'ai informé l'appelante qu'il était possible que son appel soit entendu par un membre du Tribunal qui a reçu une formation sur la question des arguments fondés sur la Charte. J'ai informé l'appelante que je devais me limiter à la *Loi sur l'assurance-emploi* (*Loi*), mais que j'ajournerais l'audience afin qu'elle puisse tenter de faire valoir ces questions devant un membre du Tribunal pour l'examen des exigences relatives aux contestations fondées sur la Charte. La représentante de l'appelante a dit qu'elle voulait poursuivre l'audience et ne pas traiter des contestations fondées sur la Charte ou des contestations fondées sur les lois canadiennes sur les droits de la personne. Cette question a été abordée de nouveau au début de l'audience du 27 janvier et l'appelante a dit qu'elle comprenait que les questions relatives à la Charte et aux lois sur les droits de la personne étaient considérées comme dépassant la portée de l'audience et a réaffirmé son désir de poursuivre l'audience.

Dépôt de documents à la suite de l'audience

[8] À la suite de l'audience du 27 janvier 2023, la représentante de l'appelante a demandé l'autorisation de soumettre des documents supplémentaires au Tribunal. Il est

devenu évident que les documents seraient des observations écrites fondées sur les derniers arguments plutôt que de nouveaux renseignements. On a informé la représentante que cela pourrait retarder la date de la décision, car l'intimée pourrait avoir le droit d'examiner les documents s'ils renfermaient de nouveaux éléments. J'ai accepté d'autoriser la présentation d'observations écrites au tribunal.

Question en litige

[9] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[10] Pour répondre à la question de savoir si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux questions. D'abord, je dois déterminer la raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[11] Je conclus que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas fait vacciner, comme l'exige la politique de vaccination de son employeur. Rien ne prouve le contraire, de sorte que j'accepte ce fait.

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

[12] Le motif du congédiement de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[13] La *Loi* ne dit pas ce que signifie l'inconduite. Mais la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous indique comment déterminer si la suspension de la prestataire constitue 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.

[14] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². L'employé qui perd son emploi en raison d'une « inconduite » n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi; dans ce contexte, le terme « inconduite » désigne la violation par l'employé d'une règle d'emploi. La Cour d'appel fédérale a affirmé que « l'acte fautif devait avoir été posé, ou l'omission répréhensible faite, volontairement, c'est-à-dire consciemment, délibérément ou intentionnellement³ ».

[15] L'inconduite doit aussi être une conduite d'une insouciance qui frôle le caractère délibéré⁴. 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 loi⁵.

[16] 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 congédiée⁶.

[17] La loi ne précise pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté⁷. 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 Loi⁸.

[18] Je dois me concentrer uniquement sur la Loi. Je ne peux rendre aucune décision quant à savoir si la prestataire a d'autres options au titre d'autres lois. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur la question de savoir si la prestataire a été suspendue à tort ou si l'employeur aurait dû adopter des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à

² Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 [*Bellavance*] au para 9.

⁴ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁵ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

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

⁷ Voir l'article 30 de la Loi.

⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

son égard⁹. 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*.

[19] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁰.

[20] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'employeur avait une politique de vaccination et que l'appelante a délibérément refusé de se conformer à cette politique. L'employeur a informé l'appelante de sa politique et de ses attentes à l'égard de la vaccination. L'appelante savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait si elle ne respectait pas la politique.

[21] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que l'employeur avait négocié un contrat avec le syndicat de l'appelante et que la convention collective n'exigeait pas que l'appelante se fasse vacciner contre la COVID-19. De plus, l'appelante affirme qu'une autre option s'offrait à l'employeur, comme les tests de dépistage réguliers de la COVID-19. Dans son avis d'appel, elle a également affirmé que l'employeur avait violé ses droits religieux et ses droits fondamentaux lorsqu'il a refusé sa demande d'exemption religieuse et que l'employeur avait manqué de compassion lorsqu'il avait eu affaire à elle.

[22] L'employeur exploitait un établissement de soins de santé. L'appelante travaillait dans cet établissement. Elle a été embauchée par l'employeur en 2011. La preuve présentée par l'appelante indique qu'elle était une bonne employée et qu'elle a reçu un certificat de reconnaissance [traduction] « Mieux ensemble ». La date de sa dernière période de paie était le 4 mars 2022.

[23] Le 17 août 2021, le médecin hygiéniste en chef de l'Ontario a émis une directive concernant la COVID-19. La directive indiquait que les organismes visés par la loi

⁹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁰ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

devaient adopter une politique mettant en œuvre une exigence de vaccination pour les employés, le personnel, les entrepreneurs, les bénévoles et les étudiants. La politique devait être mise en œuvre au plus tard le 7 septembre 2021. L'employeur de l'appelante était un organisme qui était visé par la directive. L'employeur a élaboré une politique d'immunisation contre la COVID-19 qui a été approuvée par le comité de la haute direction le 1^{er} septembre 2021.

[24] La politique a été communiquée à l'appelante le 2 septembre 2021 (page GD3-42). Aux termes de la politique, les employés qui n'étaient pas entièrement vaccinés devaient produire des résultats négatifs au test de dépistage de la COVID-19 deux fois par semaine en effectuant eux-mêmes un test antigénique rapide. Cette exigence devait être en vigueur jusqu'au 20 octobre 2021, date à laquelle tous les employés devaient être entièrement vaccinés contre la COVID-19. Les employés pouvaient demander une exemption. L'un des motifs d'exemption était le motif religieux. L'appelante a demandé une telle exemption. L'employeur a accusé réception de cette demande dans une communication datée du 18 octobre 2021. L'employeur a indiqué que l'examen de la demande prendrait un certain temps et a encouragé l'appelante à poursuivre les tests de dépistage rapide de la COVID-19 pendant deux semaines.

[25] Le 6 décembre 2021, l'employeur a informé l'appelante que sa demande d'exemption était refusée. La lettre précisait le date limite à laquelle l'appelante devait se conformer à la politique d'immunisation contre la COVID-19, qui exigeait qu'elle soit vaccinée. L'appelante n'a pas reçu de vaccin.

[26] Le 20 décembre 2021, l'employeur de l'appelante lui a envoyé une lettre d'avertissement. Il l'informait qu'elle devait recevoir sa première dose de vaccin dans les 14 jours et que, si elle ne le faisait pas d'ici le 3 janvier 2022, elle serait suspendue sans solde jusqu'au 27 janvier inclusivement. Il l'informait aussi que le non-respect de la politique entraînerait son licenciement. L'appelante convient qu'elle était au courant de ces renseignements et qu'elle ne s'est pas conformée à l'exigence de vaccination.

[27] Le 10 février 2022, l'employeur de l'appelante l'a invitée à une rencontre pour discuter de son non-respect de la politique. La réunion a été fixée au 17 février.

L'appelante a été licenciée le 4 mars 2022. L'employeur a affirmé qu'elle avait été congédiée parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de l'entreprise.

[28] L'appelante a confirmé à la Commission que la politique lui a été communiquée le 2 septembre 2021 par courriel et qu'une copie papier lui a été remise en mains propres le 29 septembre 2021. L'appelante a envoyé des lettres à l'employeur le 12 septembre 2021 et le 28 septembre 2021. Dans les lettres, elle indiquait que, selon elle, la politique violait la loi sur les droits de la personne. L'appelante était manifestement au courant de la politique.

[29] Aucun de ces événements n'a été contesté par l'appelante et je conclus que les événements susmentionnés représentent une série factuelle d'événements.

[30] La représentante de l'appelante soutient que l'employeur n'a pas répondu adéquatement aux questions qui lui ont été posées. Elle affirme que l'employé doit avoir suffisamment de temps pour poser des questions et examiner la réponse de l'employeur. Pour appuyer cet argument, elle fait référence à l'affaire GE-22-829. Elle a fourni une copie de cette affaire dans sa documentation. Dans cette affaire, l'appelant a été congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas eu d'inconduite pour plusieurs raisons. L'appelante cite le paragraphe 34 de la décision dans lequel il est affirmé que l'employé doit disposer d'un délai suffisant pour examiner la politique et la comprendre. L'appelante soutient que cette affaire s'applique à elle.

[31] Il y a une nette différence factuelle entre cette affaire et le cas en l'espèce. Dans l'affaire citée par l'appelante, l'employeur a donné à l'appelant un avis verbal de la politique le 7 juillet 2021, et l'appelant devait se conformer à la politique au plus tard le 9 juillet 2021. Il disposait de deux jours pour se faire vacciner contre la COVID-19. Il ne semblait pas y avoir de documents écrits que l'appelant pouvait lire. La présente affaire est manifestement différente compte tenu de la communication écrite entre l'appelante et son employeur et des délais accordés par l'employeur pour se conformer à la politique. La politique a été communiquée à l'appelante en septembre 2021. Et elle a été congédiée en mars 2022. Entre ces deux dates, l'appelante et son employeur ont

eu des communications considérables au sujet de la politique et des conséquences du non-respect de celle-ci.

[32] L'appelante a écrit à l'employeur pour obtenir de plus amples renseignements sur la politique, l'employeur a répondu à ces lettres, et tous deux ont cité des sites Web. Il y a eu des échanges entre l'appelante et l'employeur au sujet de la politique et des conséquences du non-respect de celle-ci, et je conclus que les six mois qui se sont écoulés entre la communication de la politique à l'appelante et la rencontre avec l'appelante en février 2022 représentent une période suffisante pour que l'appelante soit au courant de la politique et s'y conforme si elle choisissait de le faire. Elle a choisi de ne pas respecter la politique.

[33] L'appelante soutient que la Commission n'a pas enquêté adéquatement sur la demande de l'appelante lorsqu'elle a discuté de sa demande de prestations initiale au téléphone. L'appelante fait référence au site Web d'Emploi Canada et aux renseignements que la Commission pouvait chercher sous les rubriques de ce site Web portant sur la COVID-19. Elle affirme que la Commission n'a pas demandé si les demandes de l'employeur étaient raisonnables en milieu de travail ou si l'employeur a refusé une exemption pour une raison valable.

[34] Je conclus que la Commission a recueilli des renseignements importants sur la situation d'emploi de l'appelante. Après avoir examiné les documents se trouvant à la page GD3, je conclus que la Commission a recueilli de nombreux renseignements concernant la politique de l'employeur et la communication entre l'employeur et l'appelante. Une grande partie de ces renseignements fait état des raisons pour lesquelles l'employeur exige que tout employé soit vacciné en milieu de travail. La Commission savait également que l'appelante avait demandé une exemption et que cette exemption lui avait été refusée. Dans ses observations écrites contenues à la page GD4, la Commission fait référence aux raisons pour lesquelles l'employeur a refusé l'exemption religieuse. Je conclus que, même si la Commission n'a peut-être pas demandé directement les renseignements cités par l'appelante, elle a posé des

questions qui lui ont fourni les renseignements nécessaires pour évaluer la demande de l'appelante.

[35] L'appelante a présenté des arguments concernant la convention collective qui existait entre son syndicat et l'employeur. L'appelante a fait valoir que la politique de l'employeur sur la COVID-19 contrevenait à la convention collective. La convention était échue depuis le 27 septembre 2021, soit 20 jours après l'instauration de la politique sur la COVID-19. L'appelante affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part et que son refus de se faire vacciner était autorisé par la convention collective.

[36] La représentante de l'appelante a renvoyé à de nombreuses affaires dans sa présentation. J'ai examiné toutes ces affaires et je les ai prises en compte. Je traiterai de l'une des affaires mentionnées par la représentante de l'appelante, car elle semblait avoir une certaine importance pour l'appelante. La représentante m'a renvoyé à l'affaire **AL c COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA**¹¹. L'appelante estimait que cette affaire était pertinente compte tenu des similitudes avec son cas, à savoir que l'appelante dans cette affaire travaillait pour un hôpital et qu'elle avait une convention collective qui, selon elle, avait été violée par la politique de l'employeur sur la COVID-19. Le membre du Tribunal qui a tranché cette affaire a conclu qu'AL n'avait pas perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[37] Je ne suis pas lié par les autres décisions des membres du Tribunal. Toutefois, je peux m'appuyer sur elles pour me guider si je les trouve convaincantes et utiles¹².

¹¹ Cette décision de la division générale du Tribunal, section de l'assurance-emploi, a été rendue le 14 décembre 2022. Elle n'a pas de citation neutre, car elle n'est pas encore publiée.

¹² Cette règle (appelée *stare decisis*) est un fondement important de la prise de décisions dans notre système juridique. Elle s'applique aux cours de justice et à leurs décisions. Elle s'applique également aux tribunaux administratifs et à leurs décisions. Selon cette règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement liées à l'affaire sur laquelle je dois statuer. Cela s'explique par le fait que la Cour fédérale a un plus grand pouvoir pour interpréter la *Loi*. Cependant, je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale, puisque les autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi.

[38] Je ne crois pas que la décision *AL* soit convaincante. Je ne la suivrai pas. Cela s'explique par le fait que la décision *AL* va à l'encontre de la jurisprudence obligatoire de la Cour fédérale concernant l'inconduite.

[39] Le Tribunal n'a pas compétence pour interpréter ou appliquer une convention collective ou un contrat de travail¹³. Le Tribunal n'a pas non plus le pouvoir d'interpréter les lois sur la protection de la vie privée, les lois sur les droits de la personne, le droit international, le Code criminel ou d'autres lois ou de les appliquer aux décisions rendues en vertu de la Loi¹⁴.

[40] Autrement dit, il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou juste, ou si elle contrevenait à la convention collective. Le Tribunal ne peut pas non plus décider si la sanction de mise en congé sans solde suivie du congédiement était trop sévère. Le Tribunal doit se concentrer sur la raison

¹³ Voir l'arrêt *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N. R. 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, dans lequel la Cour a statué que les questions de savoir si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû accorder une mesure d'adaptation raisonnable au prestataire sont des questions qui relèvent d'une autre tribune et ne sont pas pertinentes pour déterminer s'il y a eu inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

Selon la loi, les membres du Tribunal n'ont pas le pouvoir d'interpréter et d'appliquer une convention collective lorsqu'ils rendent une décision dans le cadre d'un appel de la décision de la Commission. La division d'appel du Tribunal l'a récemment confirmé dans la décision *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 121.

Les tribunaux judiciaires ont clairement affirmé que les prestataires disposent d'autres voies juridiques pour contester la légalité des gestes commis ou non par l'employeur. Lorsqu'un employé visé par une convention collective croit que son employeur a contrevenu à celle-ci, il peut déposer un grief (ou demander à son syndicat de le faire) en vertu de la convention collective. Cela signifie que si la prestataire (et son syndicat) estime que les travailleurs avaient le droit de refuser la vaccination contre la COVID-19 dans le cadre de leur convention collective, la procédure de règlement des griefs constituait la voie juridique appropriée pour présenter cet argument.

¹⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et les arrêts *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans des circonstances limitées, lorsqu'un prestataire conteste la *Loi* ou ses règlements d'application, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements d'application, et certaines mesures prises par des décideurs gouvernementaux en application de ces lois. Dans le présent appel, la prestataire ne le fait pas.

pour laquelle l'emploi de la prestataire a pris fin et décider si la conduite qui a entraîné sa suspension et son congédiement constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[41] La prestataire soutient que sa conduite n'était pas une inconduite parce qu'il n'y avait aucune disposition relative à la vaccination obligatoire dans la convention collective qui régissait son emploi depuis son embauche. Il ne s'agit pas d'un argument convaincant, car il n'y avait pas de pandémie de COVID-19 à ce moment-là et l'employeur est en droit d'établir des politiques de santé et de sécurité au travail selon l'évolution des circonstances.

[42] Je conviens que sa convention collective comporte une clause selon laquelle elle peut refuser toute vaccination. Celle-ci n'a pas été supprimée. Selon la politique de vaccination contre la COVID-19, la prestataire peut également refuser de se faire vacciner.

[43] Comme je l'ai mentionné précédemment, je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a enfreint la convention collective de la prestataire ou s'il l'a congédiée injustement. La prestataire doit faire valoir ses plaintes contre l'employeur en présentant une demande devant une cour de justice ou un autre tribunal qui se prononcera sur ces questions.

[44] Je ne tire donc aucune conclusion concernant la validité de la politique ou toute violation des droits de la prestataire conférés par la convention collective ou autrement. Elle est libre de présenter ces arguments et de demander réparation devant les instances compétentes.

[45] Toutefois, aucun des arguments ni aucune des observations de la prestataire ne change le fait que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a été suspendue et ensuite congédiée en raison d'une conduite considérée comme une inconduite au sens de la *Loi*.

Donc, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[46] Je suis d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. L'employeur avait une politique de vaccination selon laquelle les employés devaient être vaccinés contre la COVID-19. Cette politique a été clairement communiquée à l'appelante et celle-ci savait ce qu'on attendait d'elle en matière de vaccination. La prestataire n'a pas obtenu d'exemption à la politique de vaccination et elle en a été avisée. L'appelante connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur.

[47] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées précédemment, je suis d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Les gestes de l'appelante ont mené à son congédiement. Elle a agi de façon voulue. Elle savait qu'elle risquait de perdre son emploi si elle refusait de se faire vacciner.

Conclusion

[48] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[49] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Peter Mancini

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