



[TRADUCTION]

Citation : *BA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 861

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

# **Décision**

**Appelant :** B. A.  
**Représentant :** N. A.  
**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 (539377) datée du 4 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Bret Edwards  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 28 mars 2023  
**Participants à l'audience :** Appelant  
Représentant de l'appelant  
**Date de la décision :** Le 6 avril 2023  
**Numéro de dossier :** GE-22-3694

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Je suis en désaccord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a prouvé que l'appelant 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). Cela signifie que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. L'employeur de l'appelant a affirmé qu'il avait été congédié parce qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 (il n'était pas entièrement vacciné à la date limite).

[4] L'appelant convient qu'il n'était pas entièrement vacciné à la date limite fixée par son employeur. Mais il dit qu'il a reçu sa première dose et qu'il voulait seulement plus de temps pour obtenir sa deuxième dose pour des raisons de santé. Il affirme également qu'il ne savait pas qu'il pouvait être congédié parce qu'il n'avait pas été entièrement vacciné avant d'être congédié par son employeur.

[5] La Commission a accepté le motif du congédiement invoqué par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite. C'est pourquoi la Commission a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question que je dois examiner en premier

### L'appelant a soulevé une question qui ne fait pas partie de sa décision de révision

[6] À l'audience, l'appelant a affirmé qu'il avait demandé à la Commission d'antidater sa demande de prestations d'assurance-emploi. Il a dit qu'il l'avait fait en février 2022 (plusieurs mois avant que la Commission rende sa décision initiale sur sa demande). Il

---

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

m'a montré un morceau de papier marqué d'un timbre dateur qui, selon lui, montre que le programme d'assurance-emploi a accusé réception de sa demande. Mais il a dit qu'il n'avait jamais eu de nouvelles du programme d'assurance-emploi à ce sujet.

[7] J'ai dit à l'appelant que je comprenais, mais je n'ai compétence que sur la décision qui a été révisée par la Commission<sup>2</sup>.

[8] Selon moi, aucun élément de preuve ne démontre que l'appelant a demandé une révision de l'antidatation. Sa demande de révision ne dit rien à ce sujet<sup>3</sup>. La décision de révision de la Commission ne le fait pas non plus<sup>4</sup>.

[9] Comme cette question (antidatation) ne faisait pas partie de la décision de révision de la Commission, je ne peux pas l'examiner ici.

## **Question en litige**

[10] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

## **Analyse**

[11] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux éléments. Je dois d'abord établir pourquoi l'appelant a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

## **Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?**

[12] Je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur.

[13] L'appelant et la Commission ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi. La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission

---

<sup>2</sup> Les articles 112 et 113 de la *Loi* prévoient que seules les décisions qui ont été révisées par la Commission peuvent être portées en appel devant le Tribunal.

<sup>3</sup> Pages GD3-64 à GD3-74.

<sup>4</sup> Page GD3-80.

qu'il avait congédié l'appelant parce qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19<sup>5</sup>.

[14] L'appelant n'est pas d'accord. Il dit s'être plaint des conditions de travail quelques mois avant d'être congédié et pense que son employeur cherchait une raison pour le congédier. De plus, il pense que son employeur a choisi de le congédier parce qu'il n'avait pas été entièrement vacciné, de sorte qu'il n'avait pas à lui verser une indemnité de départ et à lui payer les heures supplémentaires qui lui étaient dues.

[15] Je remarque que dans sa lettre à l'appelant, datée du 9 novembre 2021, l'employeur indique qu'il l'a congédié parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19<sup>6</sup>.

[16] Par ailleurs, je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il a été congédié pour une autre raison. La lettre de l'employeur ne mentionne aucune autre raison et il n'a fourni aucune preuve pour contredire ce que dit la lettre.

[17] Donc, même si je reconnais que l'appelant croit que son employeur l'a congédié pour une autre raison, je conclus que la preuve (la lettre de son employeur) montre qu'il a été congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur.

### **Le motif du congédiement de l'appelant est-il une inconduite au sens de la loi?**

[18] Le motif du congédiement de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[19] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne précise pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous montre comment décider si le congédiement de l'appelant constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les

---

<sup>5</sup> Page GD3-55.

<sup>6</sup> Page GD3-29.

questions et les critères à prendre en considération dans l'examen de la question de l'inconduite.

[20] Selon la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>7</sup>. L'inconduite est aussi une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>8</sup>. L'appelant n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>9</sup>.

[21] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié<sup>10</sup>.

[22] La Commission doit prouver que l'appelant a été congédié 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 l'appelant a été congédié en raison d'une inconduite<sup>11</sup>.

[23] J'ai le pouvoir de trancher seulement les questions qui sont prévues dans la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur les questions de savoir si l'appelant a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû mettre en place des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à l'égard de l'appelant<sup>12</sup>. Je ne peux examiner qu'une chose : si ce que l'appelant a fait ou a omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi*.

[24] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant savait que son employeur avait une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 et

---

<sup>7</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>8</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>9</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>10</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>11</sup> Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>12</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

savait qu'il pouvait être congédié pour ne pas l'avoir suivie, mais il a choisi de ne pas la suivre de toute façon<sup>13</sup>.

[25] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il voulait simplement plus de temps pour obtenir sa deuxième dose et que son employeur a injustement refusé de le lui accorder. Il affirme également qu'il ne savait pas qu'il pouvait être congédié parce qu'il n'était pas entièrement vacciné avant d'être congédié par son employeur<sup>14</sup>.

[26] L'employeur de l'appelant a dit ce qui suit à la Commission<sup>15</sup> :

- L'appelant a été congédié pour ne pas avoir respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.
- L'appelant a reçu sa première dose de vaccin contre la COVID-19, mais les employés devaient être entièrement vaccinés à la date limite.
- Ils ont accordé plus de temps à l'appelant pour qu'il obtienne sa deuxième dose, mais il ne l'a pas reçue.

[27] L'appelant dit ce qui suit :

- Il était au courant de la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur<sup>16</sup>.
- Il a reçu un courriel de son employeur le 3 septembre 2021 et le 13 septembre 2021 au sujet de la politique. Mais il ne contenait aucune information sur ce qui allait arriver aux employés qui ne la respectaient pas<sup>17</sup>.
- Il a des problèmes de santé et avait demandé à son médecin une exemption médicale au vaccin, mais son médecin a refusé et lui a dit qu'il pouvait le recevoir<sup>18</sup>.

---

<sup>13</sup> Page GD4-4.

<sup>14</sup> Page GD2-3.

<sup>15</sup> Page GD3-55.

<sup>16</sup> Pages GD3-56 et GD3-57.

<sup>17</sup> Pages GD3-35 et GD3-37.

<sup>18</sup> Page GD3-77.

- Il a reçu sa première dose en septembre 2021. Il s'est senti faible par la suite, mais son médecin lui a dit que c'était normal<sup>19</sup>.
- Il n'était pas certain de vouloir obtenir sa deuxième dose en raison de ce qu'il avait ressenti après sa première dose. Il était stressé et fatigué parce qu'il travaillait de longues heures et son employeur ne cessait de lui poser des questions sur la deuxième dose.
- Il a envoyé un courriel à son employeur le 21 octobre 2021 pour lui dire qu'il ne recevrait pas sa deuxième dose avant qu'un vaccin viral soit approuvé parce qu'il était inquiet des effets secondaires des vaccins disponibles<sup>20</sup>.
- Il a reçu une lettre de son employeur le 22 octobre 2021. Elle était accompagnée d'une copie de la politique complète, y compris une section sur les conséquences de la non-conformité, qu'il n'avait jamais vue auparavant<sup>21</sup>.
- La lettre du 22 octobre 2021 indiquait qu'il avait été mis en congé sans solde parce qu'il n'avait pas été entièrement vacciné comme l'exigeait la politique<sup>22</sup>.
- La lettre indiquait qu'on avait envoyé aux employés une copie de la politique complète le 5 septembre 2021, mais il n'a jamais reçu ce courriel<sup>23</sup>.
- La lettre indiquait également qu'il avait une semaine (jusqu'au 29 octobre 2021) pour obtenir sa deuxième dose, sinon il serait congédié pour ne pas avoir respecté la politique. Il ne savait pas que cela pouvait se produire avant de recevoir la lettre parce qu'il n'avait pas reçu le courriel du 5 septembre 2021<sup>24</sup>.
- La lettre indiquait qu'il pourrait obtenir un nouveau contrat à compter du 30 octobre 2021 avec les mêmes modalités qu'auparavant s'il était entièrement vacciné. Il ne pensait pas que c'était juste<sup>25</sup>.

---

<sup>19</sup> Page GD3-57.

<sup>20</sup> Page GD3-34.

<sup>21</sup> Pages GD3-39 à GD3-40.

<sup>22</sup> Page GD3-39.

<sup>23</sup> Page GD7-6.

<sup>24</sup> Page GD7-6.

<sup>25</sup> Page GD3-39.

- Il ne pensait pas qu'une semaine lui donnait assez de temps pour obtenir la deuxième dose. Il voulait avoir plus de temps pour obtenir un vaccin différent (l'un des vaccins viraux) de ceux qui étaient offerts à l'époque<sup>26</sup>.
- Il a envoyé un courriel à son employeur le 27 octobre 2021 pour lui demander plus de temps pour obtenir la deuxième dose après avoir parlé à un avocat. L'employeur n'a pas répondu, si ce n'est que pour dire qu'il avait reçu son courriel<sup>27</sup>.
- Il a de nouveau envoyé un courriel à son employeur le 9 novembre 2021 pour s'informer de sa situation au travail. Il a répondu qu'il l'avait congédié le 29 octobre 2021 parce qu'il ne s'était pas fait vacciner avant cette date comme l'exigeait la politique<sup>28</sup>.
- Son employeur a injustement refusé de lui donner plus de temps pour se faire entièrement vacciner. Il aurait pu le faire ou le mettre en congé payé jusqu'à ce qu'il obtienne sa deuxième dose, mais il ne l'a pas fait<sup>29</sup>.
- La politique de son employeur portait atteinte aux droits que lui garantit la *Charte*. Il ne devrait pas être obligé d'introduire dans son corps une chose à laquelle il ne faisait pas confiance.
- Il n'a jamais signé un nouveau contrat qui incluait une politique de vaccination<sup>30</sup>.
- Son employeur a également modifié la raison sur son relevé d'emploi de « Départ volontaire » à « K – Autre », ce qui indique qu'il n'a pas commis d'inconduite<sup>31</sup>. Cela s'est produit en raison de négociations de règlement avec son employeur qui ont fait en sorte que le conseil canadien du travail lui a versé des dommages-intérêts.

---

<sup>26</sup> Page GD7-6.

<sup>27</sup> Pages GD7-6 et GD3-30 à GD3-31.

<sup>28</sup> Page GD7-6.

<sup>29</sup> Page GD2-3.

<sup>30</sup> Page GD3-71.

<sup>31</sup> Page GD2-2.



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

[29] Je conclus que l'appelant a commis les gestes qui ont mené à son congédiement, car il savait que son employeur avait une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19 et ce qu'il devait faire pour s'y conformer.

[30] Je conclus en outre que les gestes de l'appelant étaient intentionnels, car il a pris la décision consciente de ne pas se conformer à la politique de son employeur.

[31] Des éléments de preuve indiquent que l'appelant était au courant de la politique de son employeur. Il a dit qu'il était au courant de celle-ci et a reçu de nombreux courriels de son employeur en septembre 2021, comme il a été mentionné précédemment.

[32] De plus, des éléments de preuve montrent que l'appelant a choisi de ne pas respecter la politique de son employeur. Il a dit qu'il n'avait pas reçu sa deuxième dose (pour être entièrement vacciné) comme l'exigeait la politique et comme il a été mentionné précédemment.

[33] Je reconnais que l'appelant estime que la politique de son employeur violait les droits que lui garantit la *Charte* en l'obligeant à introduire dans son corps une chose à laquelle il ne faisait pas confiance.

[34] Mais je conclus que ce n'est pas pertinent dans la présente affaire. Cela s'explique par le fait que la *Loi* et la Cour disent que je dois m'attarder aux agissements de l'appelant (et non à la conduite de l'employeur) qui ont mené à son congédiement dans l'analyse de l'inconduite, comme je l'ai mentionné précédemment.

[35] Autrement dit, la question de savoir s'il était juste ou raisonnable pour l'employeur de l'appelant de lui demander de se faire vacciner pour continuer à travailler va bien au-delà de ce que je peux examiner ici. Si l'appelant veut faire valoir cet argument (au sujet de ses droits garantis par la *Charte*), il doit le faire en s'adressant à une autre instance.

[36] Je reconnais également que l'appelant estime que la modification par son employeur de son relevé d'emploi à la suite raison d'un règlement qu'il a reçu démontre qu'il n'a pas commis d'inconduite.

[37] Mais je ne suis pas d'accord. Je comprends que l'appelant a obtenu un règlement de son employeur par l'entremise d'une autre instance, mais il ne m'appartient pas d'examiner la question de savoir s'il y a eu congédiement injuste ou injustifié pour décider si l'appelant a commis une inconduite. Il ne m'appartient pas non plus de décider si la sanction imposée par l'employeur à l'appelant était trop sévère ou inappropriée.

[38] Autrement dit, je peux examiner le relevé d'emploi uniquement en ce qui concerne la question de savoir si l'appelant a commis une inconduite au sens de la loi.

[39] En l'espèce, la preuve indique clairement que l'appelant n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur et qu'il a été congédié pour cette raison, comme il a été mentionné précédemment.

[40] Je ne suis donc pas d'accord avec l'appelant pour dire qu'une modification de son relevé d'emploi montre qu'il n'a pas commis d'inconduite. Il en est ainsi parce que j'accorde plus de poids aux autres éléments de preuve figurant au dossier, en particulier la lettre de licenciement de l'appelant, qui indique clairement qu'il a été congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique, comme il a été mentionné précédemment.

[41] Donc, bien que je reconnaisse les préoccupations de l'appelant au sujet de la politique de son employeur, j'estime que la preuve démontre qu'il a pris la décision consciente de ne pas la suivre. Il a dit qu'il n'avait pas été entièrement vacciné, comme l'exigeait la politique, ce qui montre que ses gestes étaient intentionnels.

[42] Je conclus également que l'appelant savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas respecter la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur pouvait mener à son congédiement.

[43] Des éléments de preuve montrent que l'appelant savait qu'il pourrait être congédié s'il ne respectait pas la politique de son employeur. Il a dit avoir reçu une lettre le 22 octobre 2021 à ce sujet. Je remarque que la lettre indique qu'il est immédiatement mis en congé sans solde et qu'il sera congédié le 29 octobre 2021 s'il n'est pas entièrement vacciné d'ici là<sup>32</sup>.

[44] J'accepte l'argument de l'appelant selon lequel il ne savait pas qu'il pouvait être congédié parce qu'il n'était pas entièrement vacciné avant de recevoir la lettre du 22 octobre 2021. En effet, je le crois lorsqu'il dit qu'il n'a jamais obtenu une copie complète de la politique avant le 22 octobre 2021 même si son employeur (dans la lettre du 22 octobre 2021) a dit qu'il l'avait envoyée le 5 septembre 2021. J'ai trouvé son témoignage crédible dans l'ensemble et je n'ai aucune raison de douter de ce qu'il m'a dit.

[45] Je reconnais également que l'appelant croit qu'il n'a pas eu suffisamment de temps pour décider s'il devait respecter la politique de son employeur parce qu'il n'y avait eu qu'une semaine entre le moment où il a appris qu'il serait congédié s'il ne se faisait pas entièrement vacciner (22 octobre 2021) et le moment où il serait congédié pour cette raison (29 octobre 2021).

[46] Malheureusement, je ne suis pas d'accord. Je suis d'avis que des éléments de preuve indiquent que l'appelant avait déjà décidé de ne pas recevoir sa deuxième dose (et donc d'être entièrement vacciné) jusqu'à ce qu'un vaccin viral soit disponible et qu'il en a informé son employeur avant la date limite du 29 octobre 2021. Ces éléments de preuve sont les suivants :

- Le courriel envoyé à son employeur le 21 octobre 2021. Il indique qu'il a décidé de reporter sa deuxième dose jusqu'à ce qu'un vaccin viral soit approuvé parce qu'il s'inquiète des effets secondaires de celui de Pfizer<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Page GD3-39.

<sup>33</sup> Page GD3-34.

- Le courriel envoyé à son employeur le 27 octobre 2021. Il réitère qu'il a décidé de reporter sa deuxième dose jusqu'à ce qu'un vaccin viral soit approuvé<sup>34</sup>.

[47] Compte tenu de cette preuve, je conclus que l'appelant a effectivement eu suffisamment de temps pour décider s'il devait respecter la politique de son employeur. La preuve montre qu'il a dit à son employeur qu'il reporterait sa deuxième dose avant même qu'il lui dise qu'il serait congédié s'il ne se faisait pas entièrement vacciner. Il lui a ensuite dit la même chose (il reporterait sa deuxième dose) deux jours avant la date à laquelle il devait être congédié, ce qui montre clairement qu'il avait pris sa décision entre-temps.

[48] Je conclus également que des éléments de preuve démontrent que l'appelant savait que sa décision de reporter sa deuxième dose pourrait mener à son congédiement. Dans le courriel qu'il a envoyé à son employeur le 27 octobre 2021, il dit espérer que, lorsque son employeur décidera de mettre fin à son emploi, il sera traité équitablement<sup>35</sup>. Je conclus que cette affirmation indique qu'il savait qu'il pourrait perdre son emploi s'il ne recevait pas sa deuxième dose au plus tard le 29 octobre 2021, mais qu'il avait quand même choisi de maintenir sa décision.

[49] Je reconnais que l'appelant estime que son employeur a injustement refusé de lui accorder plus de temps pour recevoir sa deuxième dose et qu'il n'a pas envisagé d'autres moyens pour qu'il continue à travailler jusqu'à ce qu'il soit entièrement vacciné (comme un congé payé ou des tests de dépistage réguliers).

[50] Je reconnais également que l'appelant estime que son employeur lui a injustement offert un nouveau contrat à condition qu'il soit entièrement vacciné avec les mêmes modalités qu'auparavant.

[51] Mais encore une fois, je conclus que ces arguments ne sont pas pertinents en l'espèce. Cela s'explique par le fait que la *Loi* et la Cour disent que je dois m'attarder

---

<sup>34</sup> Pages GD3-30 à GD3-31.

<sup>35</sup> Page GD3-33.

aux agissements de l'appelant (et non à la conduite de l'employeur) qui ont mené à son congédiement dans l'analyse de l'inconduite, comme je l'ai mentionné précédemment.

[52] Autrement dit, la question de savoir s'il était juste ou raisonnable pour l'employeur de l'appelant de ne pas lui accorder plus de temps pour obtenir sa deuxième dose, de ne pas envisager d'autres options pour qu'il continue de travailler et de lui offrir un nouveau contrat s'il était entièrement vacciné va bien au-delà de ce que je peux examiner ici. Si l'appelant veut faire valoir ces arguments, il doit le faire en s'adressant à une autre instance.

[53] Je conclus donc que la preuve démontre que l'employeur de l'appelant lui a dit qu'il serait congédié s'il ne se faisait pas entièrement vacciner avant la date limite et que l'appelant avait décidé avant cette date de ne pas recevoir sa deuxième dose. Cela signifie qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié pour cette raison.

[54] Par conséquent, je conclus que la conduite de l'appelant est une inconduite au sens de la loi, puisqu'il a adopté la conduite qui a mené à son congédiement (il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur), que ses gestes étaient intentionnels et qu'il savait ou aurait dû savoir qu'ils mèneraient à son congédiement.

### **Donc, l'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[55] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées ci-dessus, je suis d'avis que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[56] Il en est ainsi parce que les gestes de l'appelant ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas être entièrement vacciné comme l'exige la politique de son employeur était susceptible de mener à son congédiement.

## **Conclusion**

[57] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Bret Edwards

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