



[TRADUCTION]

Citation : *HL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1944

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

Décision

Appelante : H. L.

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 (547405) datée du 31 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Jean-Yves Bastien

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 9 novembre 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 26 novembre 2023

Numéro de dossier : GE-22-3971

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelante a été mise en « congé administratif sans solde » par l'employeur, ce qui est considéré comme une suspension sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. Les notes figurant dans le relevé d'emploi (RE) de l'appelante mentionnent [traduction] « Congé pour cause de non-respect de la politique de vaccination de l'employeur, veuillez traiter comme un code M »². Le code M signifie « Congédiement ou suspension ».

[4] Donc, l'appelante a été suspendue de son emploi. Son employeur affirme qu'elle a été suspendue parce qu'elle a agi contre sa politique de vaccination : elle ne s'est pas fait vacciner.

[5] Bien que l'appelante ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme que rien dans sa convention collective ne l'obligeait à se faire vacciner contre la COVID-19 et que, par conséquent, agir contre la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. Elle fait valoir que le vaccin contre la COVID-19 n'est pas efficace³. Elle soutient ensuite que son employeur n'a pas pris de mesures d'adaptation pour motifs médicaux et religieux à son égard. L'appelante affirme qu'à la suite de son refus de prendre des mesures d'adaptation pour motifs religieux le 4 avril 2022⁴, l'employeur a omis de lui accorder deux semaines pour suivre une formation en ligne sur le vaccin

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'une partie appelante qui perd son emploi en raison de son inconduite est inadmissible au bénéfice des prestations.

² Voir les pages GD3-20 et GD3-21 du dossier d'appel.

³ Voir la page GDJ8-120 du dossier d'appel.

⁴ À ce moment-là, la politique de l'employeur avait évolué au point où, après le 22 mars 2022, tous les employés devaient être vaccinés contre la COVID-19.

contre la COVID-19 afin qu'elle puisse prendre de façon éclairée la décision de se conformer ou non à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. L'appelante soutient que même si elle n'était pas d'accord avec le vaccin, elle n'a jamais effectivement refusé de se faire vacciner. Son employeur l'a suspendue avant qu'elle puisse suivre la formation en ligne sur le vaccin contre la COVID-19.

[6] La Commission a accepté la raison de la suspension que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelante a été suspendue en raison de son inconduite. Elle a donc décidé que l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Questions que je dois examiner en premier

Plusieurs dossiers connexes ont été joints

[7] Le 26 février 2023, les appels suivants de l'appelante ont été joints⁵ :

- GE-22-3971 (inconduite)
- GE-22-3973 (disponibilité)
- GE-23-95 (antidatation)

[8] J'ai décidé de joindre ces trois appels pour les motifs suivants :

- les appels soulèvent une question commune;
- la jonction des appels n'entraîne aucune injustice pour les parties;
- l'appelante en a fait la demande.

[1] Je rendrai des décisions distinctes pour chacun des appels de l'appelante. La présente décision portera uniquement sur la question de l'inconduite.

⁵ Voir le document GDJ02 dans le dossier d'appel.

L'audience a été reportée à quelques reprises

[9] Le personnel du Tribunal a communiqué avec l'appelante pour la première fois le 7 mars 2023 pour lui demander si elle pouvait assister à une audience le 10 ou le 16 mars 2023. L'appelante, prise de court, a affirmé qu'elle était étonnée qu'une audience ait lieu si tôt. Elle a ajouté qu'elle ne pensait pas être libre avant août ou septembre 2023.

[10] Une conférence préparatoire a eu lieu le 17 mars 2023. L'un des objectifs de cette conférence était de discuter des dates d'audience possibles. L'appelante a demandé que son audience soit reportée [traduction] « jusqu'après la troisième semaine de septembre ». J'ai noté qu'il s'agissait d'un délai anormalement long, mais comme la Commission, qui a assisté à la conférence, n'avait pas d'objection, l'audience a été reportée au 26 septembre 2023.

[11] L'audience a commencé comme prévu le 26 septembre 2023, mais l'appelante a soulevé une allégation de partialité. L'audience a ensuite été interrompue pour permettre au Tribunal d'examiner cette question et de trancher. Dans une décision interlocutoire rendue le 31 octobre 2023, le Tribunal a conclu qu'il n'y avait pas de partialité, et il a fixé au 9 novembre la date de reprise de l'audience.

[12] L'audience a repris et s'est terminée le 9 novembre 2023.

Question en litige

[13] L'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[14] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue⁶.

⁶ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

[15] Pour décider si l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelante a été suspendue. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi?

[16] La *Loi* prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir de prestations si elle perd son emploi (ou est suspendue) en raison de son inconduite. Certaines décisions des tribunaux le confirment et constituent une source faisant autorité quant à la façon dont la loi doit être interprétée.

[17] La Commission affirme que l'appelante a été suspendue parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur. L'appelante a confirmé à la Commission que [traduction] « la cessation d'emploi le 5 avril 2022 était attribuable au fait qu'elle ne voulait pas se conformer à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur pour des motifs religieux »⁷. L'employeur de l'appelante avait déjà rejeté sa demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux.

[18] Pour ces motifs, je conclus que l'appelante a été suspendue parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de son employeur.

La raison de la suspension de l'appelante est-elle une inconduite selon la loi?

[19] La *Loi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux administratifs et judiciaires ont rendues) aide à décider si le congédiement de l'appelante est le résultat d'une inconduite selon la *Loi*. Elle établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte quand on examine la question de l'inconduite.

[20] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle⁸. Une inconduite comprend

⁷ Voir la page GD4-2 du dossier d'appel GE-22-3971.

⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée⁹. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)¹⁰.

[21] Il y a inconduite si l'appelante 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'elle soit congédiée¹¹.

[22] La Commission doit prouver que l'appelante a été suspendue de 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 l'appelante a été suspendue en raison de son inconduite¹².

[23] Le Tribunal doit suivre les décisions des tribunaux et est guidé par d'autres décisions du Tribunal. La jurisprudence suivante s'applique à bon nombre des questions et des problèmes qui se posent lors de l'examen des « appels relatifs à la vaccination contre la COVID-19 ».

[24] Le Tribunal a le pouvoir (la compétence) de trancher seulement les questions auxquelles la *Loi* s'applique. Son rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options à l'appelante. Le Tribunal n'a pas à décider si son employeur l'a injustement congédiée ou aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables¹³. Il peut seulement évaluer une chose : si ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi*.

[25] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale (CAF) qui s'intitule **McNamara**, un prestataire a affirmé qu'il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait injustement congédié. Il avait perdu son emploi à cause de la politique de son employeur sur le dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas

⁹ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹⁰ Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

¹¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

dû être congédié, car 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 de façon sécuritaire parce qu'il aurait consommé de la drogue. De plus, les résultats de son test de dépistage de drogues précédent auraient dû être toujours valides¹⁴.

[26] La Cour d'appel fédérale a répondu en faisant remarquer qu'elle a toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, la question est de savoir si l'action ou l'omission de la personne employée est une inconduite au sens de la *Loi*, que la personne ait été injustement congédiée ou non.

[27] La Cour d'appel fédérale a aussi dit que l'interprétation et l'application de la loi se concentrent sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a fait remarquer qu'il y avait d'autres solutions pour les personnes injustement congédiées. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur au lieu de faire en sorte que les actions de l'employeur coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations.

[28] Dans une affaire plus récente intitulée **Paradis**, un prestataire a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues. Le prestataire a soutenu qu'il avait été injustement congédié, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec des facultés affaiblies. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à sa politique et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est appuyée sur la décision **McNamara** et a dit que le comportement de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour évaluer s'il y avait eu une inconduite au sens de la *Loi*¹⁵.

[29] De même, dans l'affaire **Mishibinijima**, un prestataire a perdu son emploi en raison de son trouble lié à la consommation d'alcool. Il a soutenu que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que le trouble lié à la consommation d'alcool est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a encore une

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁵ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

fois affirmé qu'il fallait se concentrer sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait. Le fait que l'employeur ne lui avait pas offert de mesures d'adaptation n'était pas pertinent¹⁶.

[30] Ces dossiers ne portent pas sur les politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais les principes qui y sont énoncés sont tout de même pertinents. Mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de congédier ou de suspendre l'appelante. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou a omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*.

[31] L'appelante soutient que la politique de vaccination de l'employeur n'a jamais été prévue explicitement ou implicitement dans sa convention collective. Par conséquent, soutient-elle, il ne peut exister d'obligation de se faire vacciner et, donc, l'employeur ne peut d'aucune façon ajouter unilatéralement l'obligation de vaccination contre la COVID-19 à sa convention collective. L'appelante soutient que s'il n'existe aucune obligation de vaccination, il ne peut en toute logique y avoir d'inconduite.

[32] L'appelante cite la décision ***AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*** à l'appui de son argument¹⁷. Dans cette affaire, la division générale du Tribunal a décidé qu'étant donné que la convention collective d'AL ne l'obligeait pas à se faire vacciner contre la COVID-19, AL avait le droit de refuser de se faire vacciner contre la COVID-19.

[33] Toutefois, la Commission a porté cette décision en appel devant la division d'appel du Tribunal, qui a décidé dans ***Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*** que la division générale a commis une erreur de droit, car elle a mal interprété le sens du terme « inconduite »¹⁸. La division d'appel a décidé ce qui suit : « Comme la loi réduit l'évaluation de l'inconduite à quelques questions précises, la division générale n'avait pas le pouvoir de décider si la politique de vaccination de

¹⁶ *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁷ Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

¹⁸ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

l'employeur était raisonnable ou équitable. Elle ne pouvait pas non plus décider si la politique contredisait le contrat de travail de la prestataire ni si elle violait ses droits constitutionnels ou ses droits de la personne. »¹⁹

[34] L'affaire **LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada** est elle aussi récente²⁰. Dans cette affaire, qui provient de la division d'appel du Tribunal, plusieurs questions qui se posent souvent dans des affaires semblables au présent appel ont été réunies et traitées. LM a soutenu qu'il n'avait commis aucune inconduite et que la division générale du Tribunal avait mal interprété le sens du terme « inconduite ».

[35] LM a fait valoir qu'il n'y avait eu aucune inconduite pour les raisons suivantes :

- La politique de vaccination de son employeur était déraisonnable.
- Elle portait atteinte à son droit légal à l'intégrité physique et au consentement libre et éclairé de refuser de subir un acte médical.
- Elle était discriminatoire au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Il a été suspendu de façon illégale ou injustifiée.

[36] La division d'appel du Tribunal a tranché²¹ :

[12] La division générale a établi qu'elle n'avait pas le pouvoir de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ni si la perte d'emploi était justifiée. La division générale a aussi décidé qu'elle n'avait pas le pouvoir de voir si la conduite de l'employeur avait violé les droits fondamentaux que la *Charte canadienne des droits et libertés* garantit au prestataire. Elle a ajouté qu'elle ne pouvait pas rendre une décision fondée sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ni sur les lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[13] Dans l'affaire **Cecchetto**²², que la division générale a mentionnée, la Cour fédérale a décidé que ni la division générale ni la division d'appel n'avaient le mandat ou la compétence d'évaluer le bien-fondé, la légitimité

¹⁹ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL.*, 2023 TSS 1032 au para 36.

²⁰ Voir la décision *LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1253.

²¹ Voir la décision *LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1253 aux para 12 à 17.

²² *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

ou la légalité d'une politique de vaccination ou de rendre une décision sur ces sujets.

[14] La Cour a clairement affirmé que leur rôle est très limité et précis. Il se limite à voir si les prestataires ont posé un geste (ou omis de poser un geste) de façon intentionnelle en contravention de leurs obligations professionnelles²³. Ainsi, un champ d'action aussi étroit veut dire que la division générale et la division d'appel n'ont pas le pouvoir d'évaluer le caractère raisonnable de la politique de l'employeur ni de rendre une décision à ce sujet.

[15] Pour ce qui est des droits du prestataire²⁴, dans les affaires **Kuk** et **Cecchetto**, la Cour a conclu que ces considérations n'étaient pas pertinentes pour la détermination de l'inconduite. Voici ce que la Cour a écrit dans la décision **Cecchetto** :

Bien que [M. Cecchetto] soit manifestement frustré du fait qu'aucun des décideurs n'a examiné ce qu'il considère comme étant les questions fondamentales de droit ou de fait qu'il a soulevées – notamment quant à l'intégrité physique, au consentement à des tests médicaux, ainsi qu'à l'efficacité et à l'innocuité des vaccins contre la COVID-19 ou des tests antigéniques – cela ne rend pas pour autant la décision de la division d'appel déraisonnable. Le principal problème avec cet argument du demandeur vient du fait qu'il reproche aux décideurs de ne pas avoir examiné une série de questions qu'ils ne sont pas légalement autorisés à examiner.²⁵

[16] Dans une autre affaire, appelée **Milovac**²⁶, la Cour fédérale a confirmé qu'en ce qui concerne les politiques de vaccination, les questions fondées sur la *Charte* ne relèvent pas, à juste titre, de la division générale.

[17] Pour ce qui est de la question du congédiement injustifié ou déguisé (ici une suspension), les cours ont toujours affirmé que cette question relève d'une autre autorité²⁷. Autrement dit, elle n'est pas pertinente pour trancher la question de l'inconduite.

[37] Donc, bien que l'appelante fasse valoir :

²³ *Kuk v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 (en anglais seulement).

²⁴ *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 120.

²⁵ *Cecchetto* au para 32.

²⁶ *Milovac v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120 (en anglais seulement).

²⁷ *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 30 à 34, *Cecchetto* au para 35 et 37 et *Milovac* au para 36.

- que rien dans sa convention collective ne l'obligeait à se faire vacciner contre la COVID-19;
- que la vaccination contre la COVID-19 est inefficace;
- que l'employeur ne lui a pas offert de mesure d'adaptation pour motifs médicaux ou religieux;
- que l'employeur ne lui a pas accordé une période de deux semaines pour suivre le programme d'information en ligne sur le vaccin contre la COVID-19 avant de la suspendre.

La jurisprudence nous enseigne que les arguments de l'appelante ne sont pas pertinents sur le plan juridique parce que le Tribunal n'a compétence que pour examiner les actions de la personne employée et non les actions ou les politiques de l'employeur. C'est ce que je dois faire maintenant.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- il a clairement informé l'appelante de ses attentes concernant la vaccination;
- l'employeur a envoyé des lettres et des courriels à l'appelante à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes et des délais applicables à cet égard;
- l'appelante savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait si elle ne respectait pas la politique;
- malgré ce qui précède, l'appelante a volontairement choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[39] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les raisons suivantes :

- rien dans ses conditions d'emploi et sa description de travail n'exigeait qu'elle soit vaccinée contre la COVID-19;

- rien dans sa convention collective (entente conclue entre [l'employeur] et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada) n'exigeait qu'elle soit vaccinée contre la COVID-19;
- le vaccin contre la COVID-19 est inefficace;
- l'employeur a rejeté à tort ses demandes :
 - de mesures d'adaptation parce qu'elle avait une immunité naturelle²⁸;
 - de mesures d'adaptation pour motifs religieux;
- En fait, elle n'a jamais [traduction] « omis de se faire vacciner » parce que, après que l'employeur a rejeté sa demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux, il ne lui a pas donné deux semaines pour suivre une formation en ligne sur le vaccin contre la COVID-19 afin qu'elle puisse prendre une décision éclairée;
- L'appelante soutient que l'employeur l'a suspendue prématurément, avant qu'elle ait l'occasion de se conformer ou non à la politique de vaccination.

[40] **La politique de vaccination de l'employeur prescrit ce qui suit²⁹ :**

Obligations de vaccination et d'attestation

- [Traduction] « Tous les employés de [X] doivent être entièrement vaccinés, à moins que des mesures d'adaptation ne soient prises en raison d'une contre-indication médicale certifiée, de motifs religieux ou d'un motif de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les employés actuels, qu'ils bénéficient ou non d'un régime de travail virtuel, **doivent être entièrement vaccinés d'ici la date de mise en œuvre complète.** »

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

²⁸ Fournie par l'appelante. Voir la page GDJ5-43 du dossier d'appel.

²⁹ Fournie par l'appelante. Voir les pages GDJ5 à GDJ5-10 du dossier d'appel.

- Les employés sont informés des éléments suivants :
 - leur droit à des mesures d'adaptation;
 - les procédures à suivre pour demander des mesures d'adaptation;
 - leurs responsabilités lorsqu'ils demandent des mesures d'adaptation;
 - la marche à suivre de [l'employeur] en matière de mesures d'adaptation pour le vaccin contre la COVID-19, telle que décrite dans le Guide de mise en œuvre de la Politique sur la vaccination et le dépistage de la COVID-19 de [l'employeur].

Conséquences d'une non-conformité

- [L'employeur] mettra en œuvre les mesures suivantes à l'égard des employés qui ne veulent pas se faire vacciner complètement ou divulguer leur statut vaccinal, lorsqu'aucune mesure d'adaptation ne s'applique :
 - Dans les deux (2) semaines suivant la date limite d'attestation, exiger que les employés suivent une formation en ligne sur la vaccination contre la COVID-19.
 - Deux (2) semaines après la date limite d'attestation, retirer l'accès des employés aux systèmes...
 - Mettre les employés en congé administratif sans solde et les aviser de ne pas se présenter au travail ou de cesser de travailler à distance, et prendre les mesures administratives nécessaires pour les mettre en congé sans solde jusqu'à ce que leur statut vaccinal change (c.-à-d. vaccination ou mesures d'adaptation approuvées).

[41] La « date de mise en œuvre complète de la Politique sur la vaccination » de l'employeur était le 13 décembre 2021³⁰. Les deux demandes de mesures d'adaptation de l'appelante ont été refusées et, en fin de compte, l'employeur a dit à l'appelante que

³⁰ Fournie par l'appelante. Voir la page GDJ5-21 du dossier d'appel.

[traduction] « [votre] dernière journée sera le 22 mars 2022, à moins que vous ayez une preuve de vaccination »³¹.

[42] L'appelante savait ce qu'elle devait faire suivant la politique de vaccination et ce qui se passerait si elle ne s'y conformait pas. Aux dates suivantes, l'employeur a informé l'appelante des exigences et des conséquences du non-respect de celles-ci :

- 8 novembre 2021 – *Politique sur la vaccination contre la COVID-19*³²
- 19 novembre 2021 – *Guide de mise en œuvre de la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 et le dépistage*³³
- 22 novembre 2021 – *Exigences de vaccination contre la COVID-19 à l'intention des employés*³⁴
- 9 mars 2022 – l'employeur a envoyé une lettre personnelle à l'appelante l'informant que sa demande de mesures d'adaptation pour contre-indication médicale certifiée avait été refusée³⁵
- 22 mars 2022 – date limite finale de vaccination fixée par l'employeur
- 22 mars 2022 – l'appelante a demandé des mesures d'adaptation pour motifs religieux
- 4 avril 2022 – l'employeur a rejeté la demande de mesures d'adaptation pour motif religieux de l'appelante

³¹ Fournie par l'appelante. Voir la page GDJ5-72 du dossier d'appel.

³² Fournie par l'appelante. Voir les pages GDJ5-3 à GDJ5-16 du dossier d'appel.

³³ Fournie par l'appelante. Voir les pages GDJ5-19 à GDJ5-30 du dossier d'appel.

³⁴ Fournie par l'appelante. Voir les pages GDJ5-31 à GDJ5-41 du dossier d'appel.

³⁵ Fournie par l'appelante. Voir la page GD5-69 du dossier d'appel.

[43] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique de vaccination prévoyant que tous les employés devaient être vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 22 mars 2022.
- L'employeur a clairement informé l'appelante de ses attentes envers ses employés concernant la vaccination.
- L'employeur a envoyé des lettres ou a parlé à l'appelante à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes.
- L'appelante savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences si elle ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur.
- L'appelante a volontairement choisi de ne pas se faire vacciner.

Alors, l'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

[44] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite.

[45] En effet, les actions de l'appelante ont mené à sa suspension. Elle a agi délibérément. Elle savait que son refus de se faire vacciner pouvait entraîner sa suspension.

Conclusion

[46] La Commission a prouvé que l'appelante a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Jean-Yves Bastien

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