



[TRADUCTION]

Citation : *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 781

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

Décision

Partie appelante : S. S.
Représentante ou représentant : L. K.
Partie 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 (460944) datée du 3 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date d'audience : Le 12 mai 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelant (prestataire)
Témoin de l'appelant
Date de la décision : Le 31 mai 2022
Numéro de dossier : GE-22-834

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu et mis en congé de son emploi en raison d'une inconduite. Le prestataire est donc inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a travaillé comme conducteur de locomotive. L'employeur a mis le prestataire en congé sans solde parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination contre la COVID-19². Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi³.

[4] La Commission a décidé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations puisqu'il avait été suspendu en raison de son inconduite⁴.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord, car l'employeur l'a soumis à une suspension injuste, n'a pas tenu compte de son exemption religieuse et a appliqué la politique de vaccination obligatoire d'une manière déraisonnable, arbitraire et discriminatoire qui, selon lui, est contraire à la convention collective⁵. Il affirme également que sa conduite ne constitue pas une inconduite.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

² Voir le relevé d'emploi à la page GD3-17 du dossier d'appel, le formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande daté du 17 décembre 2021 à la page GD3-19 et la politique aux pages GD3-56 à GD3-70.

³ Voir la demande de prestations aux pages GD3-3 à GD3-16.

⁴ Voir les observations de la Commission aux pages GD4-1 à GD4-12.

⁵ Voir les formulaires d'appel aux pages GD2-1 à GD2-15.

Questions que je dois examiner en premier

Compétence et documents soumis après l'audience

[6] Le prestataire a soutenu que l'employeur n'avait pas correctement pris en compte sa demande de mesures d'adaptation visant à obtenir une exemption religieuse de la politique de vaccination contre la COVID-19 et qu'il avait été injustement mis en congé sans solde. Le prestataire et son témoin affirment que l'employeur n'a pas respecté la convention collective.

[7] À l'audience, j'ai dit au prestataire qu'il y avait une cause de la Cour fédérale selon laquelle je ne peux pas décider si la pénalité de l'employeur était appropriée. Plus précisément, la cour a déclaré ce qui suit : « *Le rôle du conseil arbitral n'était pas de se demander si la sévérité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée ou non ou si le geste de l'employé constituait un motif valable de congédiement, mais plutôt de se demander si ce geste posé par l'employé constituait une inconduite au sens de la Loi [...]»⁶.*

[8] Le prestataire a répondu et a fait référence à diverses sections du *Guide de la détermination de l'admissibilité* (Guide), principalement les chapitres 6 et 7⁷. J'ai demandé au prestataire d'examiner la cause ci-dessus après l'audience et de fournir tout commentaire écrit qu'il souhaiterait formuler à titre d'observations présentées après l'audience.

[9] Après l'audience, j'ai envoyé au prestataire une copie de la décision de la Cour fédérale que j'ai mentionnée⁸. Une copie a également été envoyée à la Commission pour qu'elle l'examine et fournisse ses commentaires.

[10] Le prestataire a examiné la cause et a répondu dans les délais prescrits⁹. Il soutient que la sanction imposée par son employeur n'est ni justifiée ni un motif valide

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

⁷ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide.html>; le chapitre 6 traite du départ volontaire et le chapitre 7 de l'inconduite.

⁸ Voir les pages GD11-1 à GD11-3.

⁹ La date limite était le 16 mai 2022.

de congédiement, mais il affirme que ce n'est pas l'intégralité de son argument. Le prestataire soutient que ses actes ne constituent pas une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il présente également d'autres arguments dans ses observations écrites concernant sa convention collective, faisant référence à diverses sections du Guide et à d'autres causes plus anciennes de la Cour fédérale portant sur l'inconduite.

[11] La Commission a répondu aux observations écrites du prestataire et a soutenu que celui-ci avait été suspendu de son emploi parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de l'employeur, même s'il connaissait les conséquences¹⁰.

[12] La Commission soutient que les arguments du prestataire ne sont pas pertinents parce que la politique de l'employeur est déraisonnable ou injuste¹¹. Elle affirme que le Tribunal n'a pas le pouvoir de décider de l'efficacité du vaccin ou de décider si l'employeur a agi de façon juste ou raisonnable en mettant en œuvre une politique d'attestation et de vaccination obligatoire. Elle soutient qu'il existe d'autres moyens et d'autres procédures pour que le prestataire soulève ces arguments.

[13] Premièrement, je reconnais que le prestataire n'est pas d'accord avec la pénalité imposée par l'employeur, c'est-à-dire son congé sans solde et son incapacité à retourner au travail. Toutefois, j'estime que ma compétence se limite à juger si la conduite du prestataire était une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹².

[14] Deuxièmement, le Guide contient des principes qui sont appliqués par la Commission lorsqu'elle rend des décisions sur des demandes d'assurance-emploi. C'est un outil de référence. Les principes du Guide ne sont pas des lois. Cela signifie que je ne suis pas liée par les principes du Guide.

[15] Je suis liée par la décision de 2002 de la Cour fédérale qui prévoit qu'il ne m'appartient pas de décider si la gravité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée ou si la conduite de l'employé constituait un motif valide de congédiement. Je

¹⁰ Voir la page GD13A-1.

¹¹ Voir les pages GD14-1 à GD14-2.

¹² Voir *Loi sur l'assurance-emploi* (LC 1996, c 23).

dois me contenter de juger si sa conduite constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹³.

Questions en litige

[16] Pourquoi le prestataire ne travaille-t-il plus pour son employeur?

[17] Est-ce à cause d'une inconduite au sens de *la Loi sur l'assurance-emploi*?

Analyse

[18] Les parties contestent la section juridique applicable dans cette affaire. J'ai donc réfléchi à la question de savoir s'il s'agit d'une affaire de congé volontaire, d'une période de congé sans justification, d'une suspension ou d'une inconduite.

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

Il ne s'agit pas d'un cas de « congé volontaire sans justification »

[19] Le prestataire fait valoir que je devrais considérer que l'employeur a fait preuve de discrimination à son égard pour un motif de distinction illicite fondé sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en raison de sa religion. La Commission soutient que l'article de loi ne s'applique pas au prestataire¹⁴.

[20] Je suis d'accord avec la Commission. Il y a un article de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui traite de cette question, mais j'estime qu'il s'applique seulement aux personnes qui quittent volontairement un emploi sans justification¹⁵. Les faits de la présente affaire n'appuient pas le fait que le prestataire a volontairement quitté son emploi ou qu'il a eu le choix de conserver ou de quitter son emploi. Par conséquent, cet article ne s'applique pas.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

¹⁴ Voir la page GD14-1.

¹⁵ Voir l'article 29(c)(iii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Il ne s'agit pas d'une « période de congé sans justification »

[21] Le prestataire a fait référence à un principe énoncé au chapitre 6 du Guide¹⁶, selon lequel il ne devrait pas être inadmissible aux prestations d'assurance-emploi au titre de cet article.

[22] Un des articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* traite des situations où une partie prestataire prend volontairement une période de congé sans justification¹⁷. Selon cet article, la partie prestataire n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi si la période de congé a été autorisée par l'employeur et s'ils ont convenu de la date à laquelle la partie prestataire reprendrait son emploi¹⁸.

[23] Dans ce scénario, une partie prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce que se produise l'une des situations suivantes : elle reprend son emploi, elle perd son emploi, elle le quitte volontairement, ou, au début du congé, elle a accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable auprès d'un autre employeur pour être admissible aux prestations¹⁹.

[24] Je conclus que cet article ne s'applique pas parce que le prestataire n'a pas pris une période de congé volontaire. Le prestataire n'avait pas le choix parce que l'employeur ne lui permet pas de retourner au travail.

Il s'agit d'un cas d'« inconduite »

[25] La Commission a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison de son inconduite²⁰. Cela est conforme à la décision de révision de la

¹⁷ Voir l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Voir l'article 32(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ Voir l'article 32(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁰ Voir la décision de révision datée du 3 mars 2022 qui désigne l'« inconduite » comme étant la question de droit soulevée à la page GD3-219, voir les articles 30(1), 31 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Commission qui confirme que l'inconduite est la question de droit²¹. La section juridique applicable aux cas d'inconduite se trouve dans la *Loi sur l'assurance-emploi*²².

[26] Pour répondre à la question de l'inconduite, je dois décider de deux choses. Premièrement, je dois décider de la raison pour laquelle le prestataire ne travaille plus. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Pourquoi le prestataire ne travaille-t-il plus?

[27] Je conclus que le prestataire a été suspendu de son emploi et qu'il a pris un congé non payé à partir du 15 novembre 2021. Cela concorde avec la lettre de l'employeur qui précise qu'il est en congé non payé à compter du 15 novembre 2021²³. Cela concorde également avec le relevé d'emploi qui indique « congédiement ou suspension » comme raison pour avoir produit le relevé d'emploi²⁴.

[28] Je n'ai pas été convaincue par l'argument du prestataire selon lequel il n'a pas été suspendu parce que sa situation ne correspond pas aux définitions de suspension, de [traduction] « faire l'objet d'une mise à pied » et de mesures disciplinaires énoncées dans la convention collective de l'employeur²⁵. Le prestataire n'a pas eu le choix, l'employeur l'a mis en congé, ce qui, j'en conviens, équivaut à une suspension parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[29] J'ai demandé au prestataire s'il avait été congédié de son emploi. Selon une lettre datée du 30 novembre 2021, s'il ne se conformait pas à la politique, il serait congédié avec motif à partir du 11 janvier 2022²⁶. Le prestataire a déclaré qu'il n'a pas encore été congédié. Je remarque qu'il n'y avait pas de lettre de cessation d'emploi au dossier ni de relevé d'emploi mis à jour pour montrer qu'il a été congédié à cette date.

²¹ Voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²² Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir la lettre datée du 16 novembre 2021 à la page GD3-26.

²⁴ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-17.

²⁵ Voir la convention collective de la page GD9-1 à GD9-225.

²⁶ Voir la page GD3-23.

Par conséquent, j'accepte la preuve du prestataire selon laquelle il n'a pas été congédié de son emploi.

Quelle était la politique de l'employeur?

[30] L'employeur a mis en œuvre une [traduction] « *Politique de vaccination obligatoire des employés contre la COVID-19 – Canada* »²⁷. Selon la preuve, la politique a été annoncée le 13 août 2021. D'août 2021 à novembre 2021, plusieurs lettres de communication ont été envoyées aux employés²⁸.

[31] Selon la politique, les employés devaient recevoir leur première dose de vaccin contre la COVID-19 et téléverser une preuve à l'employeur au plus tard le 15 novembre 2021 pour deux séries de doses²⁹.

[32] La deuxième dose de vaccin contre la COVID-19 devait être prise au plus tard le 10 janvier 2022 afin d'être entièrement vacciné au plus tard le 24 janvier 2022.

[33] Les parties ne contestent pas le fait que la politique a été clairement communiquée au prestataire et qu'il était au courant des délais prévus dans la politique.

Quelles ont été les conséquences du non-respect de la politique?

[34] La politique prévoit qu'après le 24 janvier 2022, les employés qui ne sont pas entièrement vaccinés, qui n'ont pas fourni de preuve de vaccination contre la COVID-19 et qui n'ont pas obtenu d'exemption en raison de contre-indications médicales ou de croyances religieuses sincères seront mis en congé sans solde ou feront l'objet d'autres mesures administratives ou disciplinaires qui peuvent être jugées appropriées dans les circonstances, et pouvant aller jusqu'au congédiement³⁰.

²⁷ Voir la politique aux pages GD3-56 à GD3-70.

²⁸ Voir les pages GD3-23, GD3-46, GD3-50GD3-71, GD3-72, GD3-73, GD3-74, GD3-75 à GD3-76 et GD3-77.

²⁹ Voir la page GD3-56.

³⁰ Voir la page GD3-59.

[35] L'employeur a envoyé une lettre au prestataire le 16 novembre 2021. La lettre dit que le prestataire n'a pas respecté la politique et qu'il n'a pas fourni de fondement légitime justifiant ce manquement³¹. Par conséquent, il a mis le prestataire en congé sans solde à compter du 15 novembre 2021.

[36] La lettre fournit également une prolongation pour obtenir son premier vaccin contre la COVID-19 d'ici le 29 novembre 2021 et pour en fournir la preuve. Sinon, la lettre précise que cela entraînera une libération administrative de son emploi sans autre avis³².

[37] Le prestataire a convenu qu'il savait que son non-respect de la politique entraînerait des conséquences comme un congé non payé. Il a reconnu avoir reçu toute la correspondance de l'employeur, mais s'attendait à ce que sa demande d'exemption soit acceptée.

Y a-t-il une raison pour laquelle le prestataire n'a pas pu se conformer à la politique?

[38] La politique prévoit des mesures d'adaptation conformes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*³³ en ce qui a trait aux motifs de distinction illicite³⁴.

[39] Le prestataire a déclaré qu'il avait suivi toutes les étapes et qu'il avait présenté une demande d'exemption à la politique en raison de sa religion, mais que l'employeur l'avait refusée à deux reprises. Une copie des pièces justificatives qu'il a présentées est versée au dossier³⁵.

³¹ Voir la page GD3-46.

³² Voir la page GD3-46.

³³ Voir la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC, 1985, c H-6.

³⁴ Voir la page GD3-61.

³⁵ Voir les pages GD3-26 à GD3-33, GD3-78 à GD3-92, GD3-22, GD10-2 à GD10-4 et GD10-5.

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

[40] Les parties prestataires qui sont suspendues de leur emploi en raison d'inconduite ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à l'expiration de leur période de suspension si elles perdent leur emploi ou si elles le quittent volontairement, ou si elles accumulent suffisamment d'heures auprès d'un autre employeur après le début de la suspension³⁶. De plus, les parties prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi³⁷.

[41] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. En d'autres termes, la conduite doit être consciente, voulue ou intentionnelle³⁸. Cela comprend aussi une conduite qui est si insouciante qu'elle est presque délibérée³⁹.

[42] Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (en d'autres mots, il n'est pas nécessaire de conclure qu'il voulait faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴⁰.

[43] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pourrait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'en conséquence, son congédiement était une possibilité bien réelle⁴¹.

[44] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu ou a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable

³⁶ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³⁷ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³⁹ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁴⁰ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁴¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

(qu'il y a plus de chances) que le prestataire a été suspendu ou a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁴².

[45] La Cour a déclaré que les tribunaux doivent se concentrer sur la conduite du prestataire, et non sur celle de l'employeur. La question n'est pas de savoir si l'employeur était coupable d'inconduite en congédiant le prestataire de façon à ce que cela constitue un congédiement injuste, mais plutôt si le prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné la perte de son emploi⁴³.

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

[47] Premièrement, je conclus que le prestataire a délibérément et consciemment choisi de ne pas se conformer à la politique de l'employeur après que sa demande d'exemption fondée sur la religion a été refusée. L'employeur lui a clairement communiqué la politique et il a eu suffisamment de temps et d'occasions pour s'y conformer. On lui a accordé une prolongation pour se conformer à la politique, même après avoir été mis en congé.

[48] Deuxièmement, le prestataire a délibérément choisi de ne pas se conformer à la politique, ce qui a entraîné sa suspension et son congé sans solde. Il est clair qu'il ne peut pas retourner au travail parce qu'il n'a pas respecté la politique. Comme il a été mentionné ci-dessus, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait une intention coupable pour qu'il s'agisse d'une inconduite⁴⁴.

[49] La Commission *ontarienne des droits de la personne* a déclaré que le vaccin demeure volontaire, mais que l'obligation de présenter une preuve de vaccination pour protéger les personnes au travail ou lorsqu'elles reçoivent des services est généralement permise, conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*⁴⁵,

⁴² Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁴³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

⁴⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁴⁵ Voir le *Code des droits de la personne*, LRO 1990, c H.19.

à condition que des mesures de protection soient mises en place pour s'assurer que les personnes qui ne peuvent pas être vaccinées pour des raisons liées au *Code* aient accès à des mesures d'adaptation raisonnables⁴⁶.

[50] Troisièmement, j'accepte que le prestataire ait demandé une exemption de la politique de l'employeur et lui ait demandé de prendre des mesures d'adaptation en fonction de sa religion. Il a fourni de nombreux documents à l'appui de sa demande et de ses croyances. Toutefois, sa demande a été rejetée par l'employeur à deux reprises. À mon avis, une fois que le prestataire s'est vu refuser l'exemption, il savait qu'il n'était pas exempté de la politique, ce qui est devenu une inconduite lorsqu'il a choisi de ne pas se conformer à la politique.

[51] Quatrièmement, le prestataire savait que le fait de ne pas respecter la politique pouvait nuire à l'exercice de ses fonctions de chef de train. Cela est devenu une condition de son emploi et le non-respect de la politique a entraîné une suspension et un congé sans solde. Dans la présente affaire, l'employeur dit que la vaccination était une condition essentielle de l'emploi découlant d'une exigence légale⁴⁷.

[52] Finalement, j'accepte généralement que l'employeur ait le pouvoir de gérer ses activités quotidiennes, ce qui peut comprendre l'élaboration et l'imposition de politiques en milieu de travail pour assurer la santé et la sécurité des employés et d'autres personnes. Cependant, j'accepte également que le prestataire puisse décider s'il veut se faire vacciner ou divulguer son statut vaccinal à l'employeur. Dans la présente affaire, je ne conclus pas que l'employeur a forcé le prestataire à se faire vacciner parce que ce dernier avait eu le choix. C'est son propre choix qui a mené à des résultats indésirables comme une suspension, un congé et une perte de revenu.

[53] La *Loi sur l'assurance-emploi* a pour objet d'indemniser les personnes dont l'emploi a pris fin involontairement et qui sont sans travail. La perte d'un emploi assuré

⁴⁶ Voir l'article intitulé « Énoncé de politique de la CODP sur l'exigence de vaccination et de preuve de vaccination » daté du 22 septembre 2021 au lien suivant : https://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/%C3%A9nonc%C3%A9-de-politique-de-la-codp-sur-l%E2%80%99exigence-de-vaccination-et-de-preuve-de-vaccination.

⁴⁷ Voir la page GD3-23.

doit être involontaire⁴⁸. Il ne s'agit pas d'un droit automatique, même si une partie prestataire a payé des cotisations d'assurance-emploi. À mon avis, le prestataire n'a pas été congédié involontairement parce que son non-respect de la politique de l'employeur a mené à sa suspension et à son congé sans solde.

[54] Compte tenu de mes conclusions ci-dessus, je conclus que le prestataire a été suspendu et mis en congé en raison d'une inconduite⁴⁹.

Qu'en est-il des autres arguments du prestataire?

[55] Je comprends que le prestataire n'est pas d'accord avec les décisions de l'employeur concernant ses mesures d'adaptation pour motifs religieux, la pénalité imposée et le défaut présumé de l'employeur de respecter la convention collective. Cependant, comme je l'ai mentionné plus haut, je n'ai pas le pouvoir de me prononcer sur ces questions. Ma portée se limite à l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et j'ai déjà décidé que sa conduite équivalait à une inconduite.

[56] Le prestataire a déclaré qu'il a déjà déposé un grief syndical et qu'ils en sont actuellement à l'étape 3 de ce processus⁵⁰. De plus, il a intenté d'autres poursuites contre son employeur, notamment une poursuite et une réclamation à la *Commission canadienne des droits de la personne*.

[57] Le recours du prestataire consiste à intenter ces poursuites devant les cours, ou d'autres tribunaux pertinents qui peuvent traiter de ces questions particulières.

⁴⁸ Voir la décision *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon*, [1988] 2 RCS 29.

⁴⁹ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵⁰ Voir les pages GD3-47 et GD3-48 à GD3-49 et les documents GD7 et GD9.

Conclusion

[58] La Commission a prouvé que le prestataire avait perdu son emploi pour inconduite. Le prestataire n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Solange Losier

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