



[TRADUCTION]

Citation : *AK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1162

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

Décision

Partie appelante : A. 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 (470456) datée du 16 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Date de la décision : Le 26 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2002

Décision

[1] L'appel du prestataire est rejeté de façon sommaire parce qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès¹.

[2] Le prestataire n'a présenté aucun argument et n'a fourni aucune preuve qui me permettrait de faire droit à son appel. La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Le prestataire était au courant des exigences de la politique de vaccination de l'employeur et des conséquences du non-respect de celle-ci, et il ne s'y est pas conformé.

[3] Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] L'employeur du prestataire l'a mis en congé. L'employeur du prestataire a déclaré que le prestataire avait été mis en congé parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination.

[5] Le prestataire travaillait comme agent de contrôle dans un aéroport. L'employeur du prestataire était tenu de respecter l'exigence du gouvernement fédéral selon laquelle tous les employés devaient être vaccinés contre la COVID-19 pour conserver leur poste. L'employeur a demandé à ses employés de fournir une preuve de vaccination. Le prestataire n'a pas divulgué son statut vaccinal et était encore non vacciné à la date requise. Il a été mis en congé.

[6] La Commission a accepté les raisons données par l'employeur pour expliquer pourquoi le prestataire ne travaillait plus. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu en raison de son inconduite². C'est pourquoi la Commission a exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

¹ Dans la présente décision, le prestataire désigne l'appelant et la Commission est l'intimée.

² La Commission a initialement exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a déterminé que le prestataire avait volontairement pris une période de congé sans justification. Après révision, la

[7] Le prestataire soutient qu'il n'y avait aucune corrélation entre la deuxième décision (la révision) rendue par la Commission et son statut parce qu'il a été mis en congé. Il affirme qu'il n'a pas été suspendu, congédié ou licencié. Le prestataire soutient qu'aucun des articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) invoqués par l'agent de Service Canada ne s'applique parce qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi et qu'il n'a pas commis d'inconduite.

Questions que je dois examiner en premier

– Le prestataire n'a pas volontairement pris une période de congé

[8] Dans le contexte de la Loi sur l'AE, une période de congé volontaire nécessite l'accord de l'employeur et du prestataire. Elle doit également comporter une date de fin convenue entre le prestataire et l'employeur³.

[9] Dans le cas du prestataire, son employeur l'a mis en congé parce que le prestataire ne s'était pas conformé à la politique de l'employeur.

[10] Aucune preuve au dossier d'appel ne démontre que le prestataire a demandé ou accepté de prendre une période de congé. Il a écrit dans son appel au Tribunal qu'il était en congé [traduction] « forcé ».

[11] L'article de loi portant sur l'inadmissibilité en raison d'une suspension fait référence aux agissements d'un prestataire qui mènent à son chômage. Il indique qu'un prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations⁴.

[12] La preuve démontre que c'est la conduite du prestataire, qui a refusé de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur, qui l'a amené à ne pas travailler. Je suis convaincue que, aux fins de la Loi sur l'AE, la situation du prestataire peut être considérée comme une suspension.

Commission a modifié sa décision et a exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

³ Article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

⁴ Article 31 de la Loi sur l'AE.

– **Le Tribunal a donné un avis d'intention de rejet sommaire**

[13] Avant de rejeter un appel de façon sommaire, je dois en aviser le prestataire par écrit. Je dois aussi lui donner un délai raisonnable pour présenter ses observations sur la question de savoir si je devrais rejeter l'appel de façon sommaire⁵.

[14] Le personnel du Tribunal a envoyé une lettre au prestataire le 24 août 2022. Dans cette lettre, j'ai expliqué pourquoi j'envisageais de rejeter son appel de façon sommaire. Je lui ai demandé de répondre à la lettre au plus tard le 5 septembre 2022.

[15] Le prestataire a répondu à ma lettre le 5 septembre 2022. Le 21 septembre 2022, il a envoyé une copie d'une décision rendue par un autre membre du tribunal concernant le prestataire. J'ai tenu compte de ces observations pour rendre ma décision.

Analyse

[16] Je dois rejeter l'appel de façon sommaire s'il n'a aucune chance raisonnable de succès⁶.

[17] Un appel n'a aucune chance raisonnable de succès s'il est évident que l'appel est voué à l'échec, peu importe les arguments ou éléments de preuve que le prestataire pourrait présenter à l'audience⁷.

[18] Selon la loi, vous ne pouvez pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si vous perdez votre emploi en raison de votre inconduite. Cette règle s'applique que l'employeur vous ait congédié ou suspendu⁸.

[19] Je dois décider si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Pour ce faire, je dois trancher deux éléments. Je dois d'abord déterminer pourquoi le

⁵ Article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

⁶ Paragraphe 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁷ Pour en arriver à cette interprétation, je me fonde sur les décisions suivantes : *YA c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, [2022 TSS 83](#); *LB c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, [2021 TSS 773](#); *BB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, [2020 TSS 951](#); *DV c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, [2020 TSS 977](#).

⁸ Articles 30 et 31 de la *Loi sur l'AE*.

prestataire a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

[20] Le terme « inconduite » n'est pas défini dans la Loi sur l'AE. Le critère juridique de l'inconduite est établi dans la jurisprudence⁹. Selon la jurisprudence, il y a inconduite lorsque la conduite du prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement étaient conscients, voulus ou intentionnels. Autrement dit, il y a inconduite lorsque le 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'il soit congédié¹⁰.

[21] La conduite de l'employeur ne constitue pas un facteur déterminant pour l'application de l'article 30 de la Loi sur l'AE. L'analyse doit plutôt porter sur l'omission ou l'acte reproché au prestataire pour déterminer s'il est constitutif d'une inconduite au sens de l'article 30 de la Loi sur l'AE¹¹.

[22] Les questions de savoir si l'employeur du prestataire a contrevenu à la convention collective du prestataire, les lois sur la protection des renseignements personnels ou d'autres lois qu'il a invoquées dans son appel sont des questions qui relèvent d'une autre instance¹². Je ne dois pas décider si le prestataire a un recours aux termes de sa convention collective ou d'autres lois. Je peux seulement examiner la question de savoir si les actes du prestataire constituaient une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[23] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite¹³.

⁹ La jurisprudence vient de décisions rendues par les tribunaux.

¹⁰ *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹³ *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[24] La Commission affirme que, si un employé refuse volontairement de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de son employeur et qu'il existe un lien manifeste entre le refus du prestataire de s'y conformer et la suspension, une conclusion d'inconduite peut être établie. Elle soutient que, dans cette situation, le prestataire a été informé de la politique de vaccination obligatoire de l'entreprise et des conséquences du défaut de s'y conformer. Le prestataire était au courant des dates limites et ne les a quand même pas respectées, sachant qu'un tel refus entraînerait des conséquences négatives.

[25] La Commission dit avoir conclu que le refus du prestataire de se conformer à la politique de l'entreprise constituait une inconduite au sens de la Loi sur l'AE parce que le prestataire était au courant de l'obligation de se conformer à la politique. Elle affirme que le prestataire savait que le refus de se conformer à la politique pouvait entraîner des conséquences négatives, comme d'être placé en congé sans solde. La Commission affirme que le prestataire a eu le choix de se conformer à la politique ou de faire face aux conséquences connues du défaut de se conformer. Elle affirme que le prestataire a tout de même fait le choix de ne pas se conformer. Un tel refus est considéré comme une inconduite. La Commission a souligné que le fait de ne pas être d'accord avec une politique ne l'exonère pas de s'y conformer.

[26] La Commission affirme que le prestataire a été informé de la politique, des dates limitées établies par celle-ci et des conséquences de ne pas s'y conformer. Elle dit que le prestataire a choisi de ne pas la respecter. Le choix était voulu, conscient et intentionnel. La Commission affirme qu'il existe un lien de causalité évident entre l'inconduite du prestataire et sa suspension.

[27] Dans son appel devant le Tribunal, le prestataire a écrit que la deuxième décision concernant l'assurance-emploi datée du 16 mai 2022 (Prestations non payables – suspension) n'a absolument aucune corrélation avec son statut parce qu'il a été mis en congé, mais n'a pas été suspendu, congédié ou licencié. Il a écrit que tous les articles de la Loi sur l'AE mentionnés par l'agent de Service Canada ne s'appliquent

pas parce qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi et qu'il n'a commis aucune inconduite.

[28] Le prestataire a également joint une lettre à son appel au Tribunal. Il soutient que la décision initiale, datée du 30 mars 2022, n'était pas justifiée. Il a fourni la liste des griefs qu'il a déposés, une citation tirée d'un site Web concernant les normes du travail et une liste d'articles de la Loi sur l'AE. Il a répété qu'il était en congé et qu'il n'avait pas été suspendu ou congédié. Il a fourni une preuve de son statut d'emploi, y compris un horaire montrant qu'il était en congé et un courriel indiquant qu'il était en congé.

[29] Dans la lettre jointe à son appel, le prestataire a également écrit au sujet de l'inconduite : [traduction] « cela pourrait désigner mon refus de suivre la politique de l'entreprise visant à accéder à mes renseignements personnels sur la santé ». Il a souligné que la politique de l'employeur a été mise en œuvre par l'employeur sans la moindre négociation avec le syndicat et a fourni une citation tirée de la L.R.O. 1990, chap. O.1, paragraphe 63(2). Il a écrit que la politique portait atteinte à sa vie privée qui est protégée par diverses lois sur la protection de la vie privée et la loi provinciale sur la santé et la sécurité au travail. Le prestataire a déclaré qu'il avait demandé à son employeur de lui fournir une explication claire au sujet de ses préoccupations, mais qu'il n'avait reçu aucune réponse.

[30] Le prestataire a donné suite à son appel initial devant le Tribunal au moyen d'une autre observation contenant un courriel non adressé indiquant le 8 juillet 2022 comme date de retour au travail et une capture d'écran de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la Charte), l'article 7 et une partie de l'article 15 de la Charte étant au premier plan.

[31] Le prestataire a répondu à l'avis d'intention du Tribunal de rejeter sommairement son appel. Dans sa réponse, le prestataire a fourni une demande de mesures d'adaptation notariée qu'il a envoyée à son employeur et à laquelle étaient joints une déclaration de croyance religieuse et de conscience et un avis de modification de signature. Les documents ont été notariés le 6 décembre 2021.

[32] Le prestataire a également joint une lettre à ses observations. Il a soutenu avoir travaillé le nombre minimal d'heures requis pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi. Il a déclaré qu'il avait été contraint de prendre un congé sans solde qui, selon lui, n'existe pas du point de vue de la loi, qu'il n'avait pas quitté volontairement son emploi et qu'il n'avait pas été suspendu parce qu'il [traduction] « n'avait pas été autorisé à travailler jusqu'à ce qu'il fournisse les renseignements qui satisfaisaient [l'employeur] ou qu'il respecte les exigences de sa politique ».

[33] Le prestataire a écrit qu'il n'avait pas [traduction] « tout à fait compris » comment son refus de divulguer ses renseignements confidentiels pouvait nuire à l'exécution de ses obligations envers son employeur. Il a dit que son employeur a ignoré toutes ses demandes, a refusé de fournir une justification et a commis des actes répréhensibles quant à son obligation d'assurer une communication appropriée entre l'employé et l'employeur.

[34] Le prestataire a écrit que la mise en œuvre et l'application de la politique de l'employeur avaient donné lieu à de nombreuses violations et que la politique violait de nombreuses lois et mesures juridiques. Il cite la politique et ajoute que son employeur a enfreint la convention collective, la législation sur la protection des renseignements personnels, la loi provinciale sur la santé et la sécurité, le *Code criminel* du Canada, la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et le Code de Nuremberg. Il a également fourni une liste de lois et énuméré des décisions de la Cour suprême du Canada et de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique. Il a affirmé que son employeur avait contrevenu à ses pratiques et à ses politiques éthiques.

[35] Le prestataire a écrit qu'il croyait que l'exercice de ses droits est protégé par la Constitution canadienne pour qu'il prenne soin de sa famille et de lui-même, et qu'il protège sa santé afin de pouvoir offrir de la nourriture et un logement à sa famille et tout cela ne devrait pas être considéré comme une inconduite. Il était convaincu qu'il avait accompli et accomplissait des actes légitimes et exerçait ses droits en tant que citoyen canadien et être humain. Il a écrit que son employeur avait tenté d'envoyer des

menaces dans des courriels anonymes et que certaines menaces étaient dans des courriels privés non liés à son employeur pour l'intimider ou le contraindre.

[36] Le prestataire a fait valoir qu'aucune preuve de son statut [de vaccination] n'est disponible parce qu'il n'a jamais consenti à divulguer ses renseignements confidentiels à son employeur. Ainsi, écrit-il, toute décision concernant son statut relève de l'hypothèse. Selon lui, aucune décision fondée sur une hypothèse n'est prévue dans le Code criminel ou le Code du travail et aucune justification de cette décision ne peut être considérée comme légale.

[37] Le prestataire a déclaré que son employeur avait omis de fournir une explication claire et de communiquer de façon générale. Il a déclaré qu'il n'avait pas demandé d'exemption, mais qu'il avait demandé une mesure d'adaptation. Il a dit que sa demande avait été ignorée. Le prestataire a cité un arrêt de la Cour suprême du Canada pour étayer sa position.

[38] Après le délai prescrit pour répondre à l'avis du Tribunal, le prestataire a envoyé une copie d'une décision rendue par la division générale du Tribunal¹⁴. Dans cette affaire, on a affirmé verbalement au prestataire qu'il disposait de deux jours pour se faire vacciner contre la COVID-19 ou qu'il devrait démissionner. Ce n'est pas le cas du prestataire dans l'appel dont je suis saisie. Par conséquent, je ne suis pas convaincue que je dois tenir compte de cette décision pour déterminer s'il convient de rejeter de façon sommaire l'appel du prestataire.

[39] Je conclus que le présent appel n'a aucune chance raisonnable de succès. En effet, le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite et aucun argument ou élément de preuve qu'il pourrait présenter ne pourrait m'amener à une conclusion différente.

[40] Selon le dossier d'appel, l'employeur du prestataire a informé tous les employés de sa politique de vaccination. L'employeur est un sous-traitant de Transports Canada

¹⁴ La décision rendue dans le dossier GE-22-829 le 12 septembre 2022 ne portait aucun numéro de référence à la date de rédaction de la présente décision.

qui devait se conformer à l'exigence du gouvernement fédéral selon laquelle tous les employés devaient être vaccinés pour conserver leur poste. Tous les employés qui travaillaient dans les aéroports devaient être vaccinés.

[41] Une représentante de l'employeur a parlé à un agent de Service Canada le 13 mai 2022. Elle a dit que le prestataire avait demandé une exemption, mais a souligné que tous les employés devaient être vaccinés, de sorte que même si une exemption de vaccination était accordée, il ne pourrait pas travailler pour l'entreprise.

[42] L'employeur a envoyé à Service Canada des copies des renseignements concernant les exigences de vaccination qu'il a distribués le 7 octobre 2021. Selon ces renseignements, l'exigence est claire : les employés du secteur de l'aviation commerciale au Canada doivent être entièrement vaccinés contre la COVID-19 d'ici le 30 octobre 2021. Les employés ont été priés de faire parvenir leur statut vaccinal au plus tard le 16 octobre 2021.

[43] Un document Foire aux questions (FAQ) daté du 7 octobre 2021 indiquait en partie que si l'entreprise n'avait pas reçu la preuve qu'un employé était entièrement vacciné au 30 octobre 2021, l'employé subirait les conséquences de sa non-conformité. [Traduction] « Cela signifie que vous serez mis en congé sans solde à compter du 31 octobre ».

[44] Les employés partiellement vaccinés devaient faire l'objet de protocoles temporaires en milieu de travail (à déterminer) jusqu'à 14 jours après leur vaccination. La politique prévoyait que les demandes d'exemption à la vaccination pour des raisons médicales et pour des motifs prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* seraient évaluées par l'employeur au cas par cas.

[45] La FAQ comporte la question suivante : Je refuse de me faire vacciner. Quelles sont mes options? La réponse est la suivante : Si vous choisissez de ne pas vous faire entièrement vacciner et que vous n'avez pas de contre-indication médicale certifiée ou un motif protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, vous serez mis en congé sans solde à compter du 31 octobre. Veuillez noter qu'il s'agit de la seule

réponse que vous obtiendrez à cette question, quelles que soient les raisons pour lesquelles vous refusez de vous faire vacciner.

[46] L'employeur a également fourni les renseignements suivants : des directives sur la façon de déclarer le statut vaccinal; le processus de demande d'exemption médicale, y compris des exemples d'exemptions médicales qui seraient acceptées et qui ne le seraient pas; un guide de l'utilisateur du portail de déclaration du statut vaccinal; et un tableau des catégories de statut.

[47] Le portail de déclaration du statut vaccinal permet aux employés de déclarer s'ils sont non vaccinés, entièrement vaccinés ou partiellement vaccinés. Si les employés éprouvent des problèmes techniques ou ont de la difficulté à utiliser le portail, ils peuvent communiquer avec leur superviseur pour obtenir de l'aide. Le tableau des catégories de statut illustre ce qui arriverait aux employés selon qu'ils ont été partiellement vaccinés, qu'ils demandent une exemption (pour raison médicale ou religieuse), qu'ils ont fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner ou qu'ils n'ont pas présenté de preuve de vaccination complète sur le portail de vaccination au plus tard le 15 novembre 2021. Le dossier d'appel contient une [traduction] « trousse d'information sur le statut D ». Les employés ayant un statut D étaient ceux qui n'étaient pas vaccinés. Il y est indiqué que les employés qui n'ont reçu aucune dose de vaccin ne seraient pas en mesure de continuer à travailler tant que la politique était en vigueur et qu'ils seraient mis en congé sans solde à compter du 15 novembre 2021.

[48] Le dossier d'appel m'indique que le 2 novembre 2021 le prestataire a envoyé un courriel à son employeur parce qu'il a constaté des changements à son horaire. Il a demandé pour quelles raisons il avait été mis en congé. Dans son courriel au prestataire, l'employeur dit ce qui suit : [traduction] « Selon nos dossiers, vous n'avez pas déclaré votre statut vaccinal contre la COVID-19 au moyen du portail [de l'employeur] avant la date limite. Vous avez reçu directement par courriel des renseignements concernant la politique de vaccination obligatoire de l'entreprise. Toutefois, malgré tous les efforts déployés, vous ne vous êtes pas conformé à la

demande de la compagnie. C'est pourquoi vous avez été mis en congé depuis le 15 novembre. »

[49] Le dossier d'appel contient un courriel daté du 4 novembre 2021 qui a été envoyé au prestataire par l'employeur de celui-ci. Le courriel indique que [traduction] « puisque votre statut actuel n'indique pas que vous êtes entièrement vacciné ou partiellement vacciné, et que rien n'indique que vous avez demandé une exemption pour des raisons médicales ou religieuses, à compter du 15 novembre 2021, vous êtes mis en congé sans solde sans prestations. La présente lettre est un avis officiel de votre congé. »

[50] Le dossier d'appel contient un courriel du prestataire daté du 8 novembre 2021 qui fait état de ses questions concernant la politique. Le prestataire déclare qu'il tiendra l'entreprise responsable de tout préjudice financier, de toute perte de revenu directe ou indirecte, si l'entreprise a recours à la contrainte ou fait de la discrimination à mon égard [traduction] « compte tenu de ma décision de ne pas participer à l'exigence de vaccination contre la COVID-19 [de l'entreprise]; je ne divulguerai pas non plus mon statut vaccinal à l'entreprise ».

[51] Les courriels ont été suivis des documents notariés du 6 décembre 2021 qui ont été décrits précédemment. Le prestataire a envoyé à son employeur un autre avis d'obligation de prendre des mesures d'adaptation, notarié le 18 janvier 2022.

[52] Le dossier d'appel m'indique que le prestataire a parlé à un agent de Service Canada le 16 mars 2022. Au cours de cette conversation, le prestataire a dit à l'agent [traduction] « Je ne suis pas vacciné et est-ce qu'un employeur a le droit de poser des questions personnelles »? Le prestataire a également parlé à un agent de Service Canada le 11 mai 2022. Au cours de cette conversation, il a dit que dès que la politique est entrée en vigueur, il a envoyé un message détaillé contenant des questions sur le traitement médical. Il a dit que son employeur ne lui a jamais répondu. Il a dit avoir décidé de ne pas divulguer ses renseignements personnels qui sont protégés par la loi.

[53] Selon la loi, je dois rejeter de façon sommaire l'appel si je suis convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès.

[54] Le prestataire était au courant de la politique de l'employeur et de ses attentes selon lesquelles tous les employés devaient fournir leur statut vaccinal au plus tard le 30 octobre 2021 et que tous les employés devaient être entièrement vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 30 octobre 2021. Il savait qu'il ne pourrait pas travailler s'il omettait de déclarer son statut vaccinal. Le prestataire a dit à son employeur qu'il ne participerait pas à l'exigence de se faire vacciner de l'entreprise et qu'il ne divulguerait pas son statut vaccinal à l'entreprise. J'accepte cette preuve comme étant véridique.

[55] Par conséquent, je conclus que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Cela s'explique par le fait que les actes du prestataire l'ont amené à ne pas travailler. Il a agi délibérément. Il savait que son refus de divulguer son statut vaccinal ou de se faire vacciner était susceptible d'entraîner la perte de son emploi.

[56] Si j'accepte les faits comme étant vrais, le prestataire ne pourrait invoquer aucun argument qui m'amènerait à une conclusion différente. Aucun élément de preuve qu'il pourrait fournir ne parviendrait à changer ces faits. Par conséquent, je conclus que son appel est voué à l'échec, quels que soient les arguments ou les éléments de preuve qu'il pourrait présenter à une audience. Cela signifie que je dois rejeter son appel de façon sommaire.

Conclusion

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

[58] Je conclus que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Cela signifie que je dois rejeter son appel de façon sommaire.

Raelene R. Thomas

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