



[TRADUCTION]

Citation : *HM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1510

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

Décision

Appelante : H. M.

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 (485905) datée du 11 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 21 septembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 31 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1980, GE-22-1981

Décision

[1] H. M. est la prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a pris plusieurs décisions au sujet de son admissibilité à des prestations d'assurance-emploi. La prestataire interjette appel de la décision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel de la prestataire quant aux deux questions en litige. Je conclus que l'employeur de la prestataire l'a suspendue en raison d'une inconduite. Je conclus également que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle est disponible pour travailler. Ces deux décisions signifient que la prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme préposée aux services de soutien à la personne dans une maison de soins infirmiers. À la suite d'une ordonnance provinciale en matière de santé, son employeur a instauré une politique de vaccination. La politique exigeait que l'ensemble des préposées et des préposés soient entièrement vaccinés contre la pandémie. La prestataire n'était pas vaccinée, de sorte que son employeur l'a mise en congé sans solde.

[4] La Commission affirme que l'employeur de la prestataire l'a suspendue en raison d'une inconduite. La Commission prétend qu'elle a agi délibérément et qu'elle savait qu'elle pouvait perdre son emploi en raison de ses actes.

[5] La Commission soutient également que la prestataire n'a pas démontré qu'elle est disponible pour travailler. La Commission affirme que la prestataire ne fait pas de démarches raisonnables pour trouver un emploi et qu'elle a établi des conditions personnelles qui rendraient trop difficile l'obtention d'un emploi.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec les deux décisions de la Commission. La prestataire affirme que son employeur et le gouvernement ne peuvent la forcer à se faire vacciner. Elle dit que la politique de vaccination de l'employeur n'est pas une loi et que ses gestes ne constituaient pas une inconduite.

[7] La prestataire affirme également qu'elle tentait de trouver un emploi. Elle dit qu'elle a cherché différents types de travail et qu'elle veut retourner travailler.

Questions en litige

[8] Je dois prendre deux décisions. Premièrement, je dois décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[9] Je dois ensuite décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

Analyse de l'inconduite

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

Pourquoi la prestataire a-t-elle perdu son emploi?

[11] Je conclus que la prestataire a cessé de travailler parce qu'elle n'a pas suivi la politique de vaccination de son employeur. J'examinerai sa perte d'emploi à la lumière des parties de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* qui traitent de la suspension.

[12] La Commission affirme que je peux traiter la perte d'emploi de la prestataire comme une suspension ou comme un congé volontaire. La Commission a choisi de traiter la perte d'emploi de la prestataire comme une suspension. La Commission affirme que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur.

[13] La prestataire n'a jamais dit qu'elle avait choisi de quitter son emploi. Elle dit qu'elle voulait continuer à travailler.

[14] Rien dans le dossier d'appel ne me porte à croire que la prestataire a choisi de quitter son emploi. La politique de vaccination de l'employeur et une lettre de l'employeur de la prestataire mentionnent toutes deux que l'employeur mettra les

membres du personnel non vaccinés en congé sans solde. Rien ne me porte à croire que la prestataire avait le choix de conserver ou de quitter son emploi. La preuve me montre plutôt que l'employeur a choisi de mettre la prestataire en congé sans solde.

[15] Je conclus donc que les parties de la *Loi* qui traitent de la suspension pour inconduite représentent la meilleure façon d'aborder la perte d'emploi de la prestataire. Je traiterai la situation comme une suspension et je déciderai si le motif de la suspension est une inconduite au sens de la loi.

[16] La prestataire et la Commission conviennent que le motif de la suspension de la prestataire est la politique de vaccination de l'employeur. La prestataire et la Commission conviennent toutes deux que la prestataire n'a pas été vaccinée avant la date limite établie par l'employeur. Elles conviennent que c'est la raison pour laquelle l'employeur de la prestataire l'a suspendue.

[17] Aucune preuve dans le dossier d'appel ne me porte à croire que la prestataire a cessé de travailler pour une autre raison. Aucune preuve ne démontre que la prestataire a posé d'autres gestes qui ont causé la perte de son emploi.

[18] Je conclus donc que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur. Je dois maintenant décider si ses gestes constituent une inconduite au sens de la loi.

La raison de la suspension de la prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?

[19] Je conclus que le motif de la suspension de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[20] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle¹. L'inconduite doit être une conduite si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré². La prestataire n'a

¹ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

² Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

pas à avoir une intention coupable (autrement dit, elle n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi³.

[21] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et qu'il existait une possibilité réelle d'être congédiée à cause de cela⁴.

[22] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une 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 la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁵.

[23] La Commission affirme que la prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite. La Commission dit qu'elle était au courant de la politique de vaccination de l'employeur, mais qu'elle n'a délibérément pas suivi la politique. La Commission dit que la prestataire savait qu'elle perdrait son emploi si elle ne respectait pas la politique de vaccination.

[24] La prestataire affirme qu'elle n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle dit avoir le droit de prendre ses propres décisions médicales. Elle affirme que la politique de vaccination de l'employeur n'est pas une loi. Elle soutient que ni l'employeur ni le gouvernement ne peuvent la forcer à suivre un traitement médical.

[25] Je ne trouve pas les arguments de la prestataire convaincants. Je suis d'accord avec la Commission. J'estime que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[26] Lors d'une conversation avec la Commission et à l'audience, la prestataire a toujours expliqué la même raison pour laquelle elle a cessé de travailler. La prestataire et la Commission s'entendent sur les points suivants :

³ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁴ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

- L'employeur de la prestataire a instauré une politique de vaccination. Selon la politique, tout le personnel devait être vacciné contre la COVID-19 avant la date limite.
- La prestataire était au courant de la politique. Elle savait que l'employeur ne la laisserait pas continuer à travailler si elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19 avant la date limite fixée par l'employeur.
- La prestataire a fait son propre choix de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19.

[27] Comme la prestataire et la Commission conviennent des faits susmentionnés, je les considère tous comme vrais. Et si j'accepte les faits susmentionnés, je dois conclure que la prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite. C'est parce que les raisons pour lesquelles elle a cessé de travailler satisfont à tous les volets du critère juridique de l'inconduite. Elle était au courant de la politique de l'employeur. Elle a agi délibérément lorsqu'elle a décidé de ne pas respecter la politique de vaccination de l'employeur. Elle savait qu'elle pourrait perdre son emploi si elle ne respectait pas la politique de vaccination.

[28] Ce n'est pas à moi de décider si l'employeur a agi équitablement en instaurant une politique de vaccination⁶. Je ne décide pas si le vaccin contre la COVID-19 est sûr ou efficace. Je ne peux pas décider si l'employeur aurait dû lui accorder une exemption à la politique.

[29] Mon seul rôle consiste à décider si la prestataire est admissible à des prestations d'assurance-emploi. Pour prendre cette décision, je dois établir si la prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite. Et je conclus que l'employeur de la prestataire a suspendu celle-ci en raison d'une inconduite, au sens de la *Loi*.

⁶ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, en particulier les paragraphes 31 et 34.

[30] Je conclus donc que la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension⁷.

Analyse de la disponibilité

[31] Deux articles différents de la loi mentionnent que vous devez prouver que vous êtes disponible pour travailler.

[32] Premièrement, la *Loi* prévoit que vous devez prouver que vous faites des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁸. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* donne des exemples qui expliquent ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »⁹.

[33] Deuxièmement, la *Loi* dispose que vous devez prouver que vous êtes « capable de travailler et disponible à cette fin », mais que vous n'êtes pas en mesure de trouver un emploi convenable¹⁰. La jurisprudence expose trois éléments que vous devez prouver pour démontrer que vous êtes « disponible » en ce sens¹¹.

[34] Vous devez prouver selon la prépondérance des probabilités que vous êtes disponible pour travailler. Autrement dit, vous devez prouver qu'il est plus probable qu'improbable que vous soyez disponible pour travailler.

[35] La Commission dit avoir invoqué les deux articles de la loi pour refuser des prestations d'assurance-emploi. Je vais donc examiner ces deux articles lorsque je déciderai si la prestataire a prouvé sa disponibilité pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi¹²

[36] La loi explique comment je dois examiner les démarches de recherche d'emploi de la prestataire et décider si elle a prouvé que ses démarches étaient « habituelles et

⁷ Article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

⁸ Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹¹ Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹² J'ai décidé d'inclure une analyse de cette partie de la loi parce que la Commission a présenté des arguments précis au sujet des démarches de recherche d'emploi de la prestataire.

raisonnables ». Je dois établir si ses démarches étaient soutenues. Cela signifie que la prestataire doit démontrer qu'elle a continué de chercher un emploi convenable.

[37] La loi donne des exemples des types d'activités de recherches d'emploi habituelles et raisonnables. Par exemple, je peux examiner si la prestataire effectuait les types suivants d'activités de recherche d'emploi :

- l'évaluation des possibilités d'emploi
- la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agence de placement
- la présentation de demandes d'emploi
- la participation à des entrevues d'emploi¹³.

[38] La Commission affirme que la prestataire ne faisait pas de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[39] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle essayait de trouver un emploi.

[40] Le dossier d'appel contient des renseignements contradictoires sur les démarches de recherche d'emploi de la prestataire. La prestataire a parlé à un agent de la Commission le 3 mars 2022. Selon le compte rendu des conversations de la Commission, elle a déclaré qu'elle n'avait postulé aucun emploi depuis son dernier jour de travail le 31 octobre 2021.

[41] Toutefois, à l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle avait commencé à chercher un emploi juste après son dernier jour de travail. Elle a fourni un dossier de recherche d'emploi après l'audience. Selon ce dossier de recherche d'emploi, elle s'est renseignée sur les emplois chez certains employeurs à compter de novembre 2021.

¹³ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

[42] Cependant, même à l'audience, la prestataire a fourni des renseignements contradictoires sur ses démarches de recherche d'emploi. Elle a dit qu'elle ne pouvait pas travailler dans les restaurants parce qu'ils exigeaient la vaccination. Elle a donc dit qu'elle n'avait postulé aucun emploi dans les restaurants de novembre 2021 jusqu'à ce qu'ils lèvent l'exigence de vaccination.

[43] Le compte rendu des conversations de la Commission de mars 2022 ne comprend aucun renseignement suggérant que la prestataire était confuse ou ne comprenait pas les questions de la Commission. Je pense donc que le compte rendu des conversations est probablement fiable. J'y accorde un certain poids, d'autant plus que la prestataire a fait ces déclarations spontanément et à un moment plus rapproché de sa cessation de travail. Je ne crois pas que ce compte rendu montre que la prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[44] Je note également que la prestataire a de nouveau parlé à la Commission en mai 2022. Au cours de cette conversation, elle n'a pas donné beaucoup de renseignements à la Commission sur ses démarches de recherche d'emploi. Elle n'a pas fourni de dossier de recherche d'emploi à la Commission ni n'a pas parlé de ses différents types d'activités de recherche d'emploi. Je donne aussi un certain poids à ce compte rendu des conversations. Je ne crois pas que ce compte rendu montre que la prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[45] J'accorde moins de poids aux déclarations de la prestataire à l'audience. J'accorde également moins de poids à son dossier de recherche d'emploi. Et ce parce qu'elle a fourni ces renseignements sur ses démarches de recherche d'emploi à compter de novembre 2021, près d'un an plus tard. Je ne crois pas qu'un dossier de recherche d'emploi soit aussi fiable si longtemps après les faits.

[46] Même si je choisis d'accorder un certain poids au dossier de recherche d'emploi de la prestataire, j'estime que cela ne suffit pas pour prouver que les démarches de recherche d'emploi de la prestataire étaient raisonnables et habituelles. Le dossier de recherche d'emploi de la prestataire ne me donne pas un portrait clair des démarches de recherche d'emploi de la prestataire. Selon ce dossier, elle a communiqué à maintes

reprises avec plusieurs des mêmes employeurs éventuels, même une fois qu'ils lui ont dit qu'ils n'avaient pas d'emploi pour elle. Bon nombre des contacts professionnels ne comportent pas la date à laquelle la prestataire a communiqué avec l'employeur. De plus, le dossier de recherche d'emploi ne comprend pas de renseignements sur d'autres types de démarches de recherche d'emploi. Il ne précise pas si la prestataire a eu recours aux banques d'emplois en ligne, a réseauté, a travaillé avec un conseiller en emploi ou a rédigé un curriculum vitæ et une lettre de présentation.

[47] À mon avis, il n'est donc pas probable que la prestataire ait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. J'accorde plus de poids à ses déclarations selon lesquelles elle ne cherchait pas de travail. Je ne crois pas que son dossier de recherche d'emploi me donne assez de renseignements sur ses démarches de recherche d'emploi pour prévaloir sur les déclarations qu'elle a faites à la Commission.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[48] La deuxième partie de la loi qui traite de disponibilité mentionne que vous devez prouver que vous êtes capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[49] Selon la jurisprudence, je dois prendre en compte trois éléments lorsque je rends une décision sur la disponibilité pour travailler. En d'autres termes, je dois prendre une décision au sujet de chacun des éléments suivants :

1. Vous devez démontrer que vous vouliez retourner au travail dès que quelqu'un vous offrirait un emploi convenable. Votre attitude et vos actions doivent démontrer que vous vouliez retourner au travail dès que vous le pouviez.
2. Vous devez démontrer que vous avez fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.
3. Vous ne devriez pas avoir de limites ou de conditions personnelles qui pourraient vous empêcher de trouver un emploi. Si vous avez fixé des limites à votre

recherche d'emploi, vous devez démontrer que ces limites étaient raisonnables¹⁴.

– **Désir de retourner au travail**

[50] La prestataire a toujours affirmé qu'elle voulait travailler. Elle a dit que ce n'était pas son choix de cesser de travailler au départ.

[51] Je la crois. Je conclus que la prestataire a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'elle aurait trouvé un emploi.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[52] J'ai déjà décidé que la prestataire n'a pas démontré qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Cet élément relève d'une autre partie de la loi, alors je dois examiner de nouveau ses démarches de recherche d'emploi.

[53] Toutefois, j'ai déjà expliqué pourquoi j'accorde plus de poids aux premières déclarations de la prestataire à la Commission. Elle a dit à la Commission qu'elle ne cherchait pas d'emploi. Même après avoir demandé une révision, elle n'a pas fourni à la Commission des renseignements sur ses démarches de recherche d'emploi. Elle n'a pas décrit avoir communiqué avec les employeurs, postulé des emplois ou utilisé les banques d'emplois en ligne.

[54] À l'audience, elle a dit qu'elle tentait de trouver un emploi et qu'elle avait soumis un dossier de recherche d'emploi après l'audience. Cependant, je n'accorde pas

¹⁴ Dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale affirme que vous prouvez votre disponibilité : en démontrant votre désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert; en manifestant votre désir de retourner au travail par le déploiement d'efforts pour trouver un emploi convenable; et en ne posant pas de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment vos chances de retourner sur le marché du travail. Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, la Cour d'appel fédérale affirme que les prestataires démontrent un désir de retourner au travail par leur attitude et leur conduite. Ils doivent faire des démarches raisonnables pour trouver un emploi, et toute restriction à leur recherche d'emploi doit être raisonnable, compte tenu de leur situation. J'ai reformulé les principes décrits dans ces décisions dans un langage simple.

beaucoup de poids à ses déclarations ultérieures. Elle a fait ces déclarations près d'un an après avoir commencé à travailler.

[55] Et son dossier de recherche d'emploi n'est pas assez convaincant pour surmonter les déclarations qu'elle a faites à la Commission. Le dossier en question montre qu'elle a communiqué à maintes reprises avec certains des mêmes employeurs. Cela laisse entendre qu'elle n'a contacté qu'un ou deux employeurs en plusieurs mois. De plus, elle n'a même pas énuméré de dates pour plusieurs contacts avec des employeurs. Je ne crois pas que le dossier de recherche d'emploi montre que la prestataire faisait des démarches raisonnables pour trouver un emploi. Je n'y accorde pas plus de poids que ses déclarations à la Commission.

[56] Je conclus donc que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle faisait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.

– **Limiter indûment les chances de retourner au travail**

[57] La Commission affirme que la prestataire a établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[58] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle tentait de trouver un emploi, mais qu'elle vit dans une petite communauté où les possibilités d'emploi ne sont pas nombreuses.

[59] Je suis d'accord avec la Commission. Je conclus que la prestataire avait des conditions personnelles dans sa recherche d'emploi. Lorsque j'examine ensemble toutes ces conditions personnelles, je conclus qu'elles ont limité indûment les chances de la prestataire de retourner sur le marché du travail.

[60] Selon un compte rendu de conversation avec la Commission en mai 2022, la prestataire a dit à la Commission qu'elle ne cherchait qu'un emploi à temps partiel.

[61] La prestataire affirme qu'elle ne s'est pas limitée au travail à temps partiel. Elle prétend qu'elle travaillait à temps plein auparavant et qu'elle voulait travailler à temps plein.

[62] Aucun autre élément de preuve dans le dossier d'appel ne laisse croire que la prestataire cherchait seulement du travail à temps partiel. Je conviens donc que la prestataire n'a probablement pas établi cette limite à sa recherche d'emploi.

[63] Toutefois, à l'audience, la prestataire a convenu qu'elle avait certaines conditions personnelles dans sa recherche d'emploi.

[64] Tout d'abord, la prestataire a déclaré qu'elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19. À l'audience et dans son dossier de recherche d'emploi, la prestataire a déclaré que cela signifiait qu'elle ne pouvait pas travailler dans un foyer de soins. Son dossier de recherche d'emploi comprend des notes mentionnant que cela l'empêchait également de travailler comme aide-soignante privée. À l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle ne pouvait demander de travail dans aucun restaurant parce qu'ils avaient des exigences en matière de vaccination.

[65] La prestataire a alors également déclaré qu'elle vit dans une petite collectivité où les employeurs sont peu nombreux. Elle dit qu'elle ne conduit pas et que la ville n'a pas de transport en commun. Elle a donc dit qu'elle ne pouvait postuler que des emplois à distance de marche.

[66] Lorsque j'examine ensemble ces deux conditions personnelles, je conclus que la prestataire a imposé des restrictions à sa recherche d'emploi qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. En raison de ses conditions personnelles, il était trop difficile pour elle d'élargir sa recherche d'emploi d'une manière qui la faciliterait. Par exemple, elle ne pouvait pas étendre sa recherche d'emploi à une plus grande région parce qu'elle ne pouvait pas voyager au-delà de la distance de marche. De plus, elle ne pouvait pas exercer sa profession habituelle ni occuper tout autre emploi nécessitant la vaccination, car elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19. Ensemble, ces deux conditions personnelles ont fait en sorte qu'il était très difficile pour la prestataire de trouver un emploi.

[67] Je conclus que la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail.

– **Ainsi, la prestataire est-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[68] Je conviens que la prestataire voulait travailler. Cependant, je pense qu'elle n'a pas prouvé qu'elle faisait des démarches raisonnables pour trouver un emploi. En outre, je conclus qu'elle n'a pas établi des conditions personnelles qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail.

[69] Je conclus donc que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle était incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[70] Je rejette l'appel de la prestataire quant aux deux questions en litige. Je conclus que son employeur l'a suspendue pour inconduite. Je conclus également qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

[71] Ces deux décisions signifient que la prestataire n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi à compter du 7 novembre 2021.

Amanda Pezzutto

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi