



[TRADUCTION]

Citation : *LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1635

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

Décision

Partie appelante : L. M.

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 (460525) datée du 9 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Date de la décision : Le 29 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1512

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 d'accueillir son appel. La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. Le prestataire connaissait les exigences de la politique de vaccination de l'employeur et les conséquences en cas de non-respect, mais il n'a pas respecté ces exigences.

[3] Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension.

Aperçu

[4] L'employeur du prestataire l'a mis en congé de son emploi. Il a dit 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 pour une ville. L'employeur du prestataire a adopté une politique exigeant que son personnel fournisse une preuve de vaccination complète contre la COVID-19 au plus tard le 3 janvier 2022. La politique comprenait un processus de demande de mesures d'adaptation pour des motifs médicaux ou religieux. Le prestataire n'a pas demandé de mesures d'adaptation, il ne s'est pas fait vacciner à la date requise et il a été mis en congé.

[6] La Commission a accepté les raisons de l'employeur pour lesquelles le prestataire ne travaillait plus. Elle a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a déclaré le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

¹ Dans la présente décision, l'appelant est appelé « le prestataire » et l'intimée est appelée « la Commission ».

[7] Le prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Il fait valoir que la politique de l'employeur était déraisonnable, qu'elle n'est pas conforme à la convention collective et qu'elle contrevient à un certain nombre de lois provinciales et fédérales ainsi qu'à plusieurs lois et conventions internationales dont le Canada est signataire et auxquelles il adhère. Pour cette raison, il affirme qu'il n'était pas obligé de se conformer à la politique et qu'il n'y a donc pas eu d'inconduite de sa part.

Questions que je dois examiner en premier

– La Commission a rendu une décision découlant d'une révision

[8] Le Tribunal a le pouvoir d'instruire un appel porté à l'encontre d'une décision de révision de la Commission². Dans son appel au Tribunal, le prestataire a déclaré avoir reçu une décision de la Commission datée du 9 mars 2022. Il a dit que le personnel du Tribunal lui avait dit qu'il s'agissait d'une nouvelle décision, et non d'une révision, et qu'il fallait communiquer avec Service Canada pour obtenir la décision de révision. C'est ce qu'il a fait, mais il n'a pas reçu de décision de révision. Le prestataire a demandé au Tribunal de trouver la décision de révision.

[9] Le dossier d'appel contient une décision de révision datée du 9 mars 2022. Compte tenu de la demande du prestataire, j'ai demandé à la Commission de fournir toute décision de révision supplémentaire qu'elle avait rendue. La Commission a répondu qu'il y avait une seule décision de révision, celle qu'elle a rendue le 9 mars 2022. Cette information a été communiquée au prestataire.

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

[10] Dans le contexte de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une période de congé prise volontairement requiert l'accord de l'employeur et du prestataire. Elle doit aussi avoir une date de fin convenue entre le prestataire et l'employeur³.

² Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[11] Dans le cas du prestataire, c'est son employeur qui a pris l'initiative de le mettre en congé parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique.

[12] Le dossier d'appel ne contient aucune preuve montrant que le prestataire a demandé ou accepté de prendre une période de congé. Il a écrit dans sa demande de révision à Service Canada que le congé lui avait été imposé par son employeur.

[13] L'article de loi relatif à une inadmissibilité en raison d'une suspension porte sur les gestes qui entraînent le chômage d'une partie prestataire. Cet article prévoit qu'une partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible aux prestations⁴.

[14] La preuve démontre que c'est la conduite du prestataire, soit de refuser de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur, qui l'a amené à ne pas travailler. Je suis convaincue qu'aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la situation du prestataire peut être considérée comme une suspension.

– **L'employeur n'est pas mis en cause dans l'appel**

[15] Parfois, le Tribunal envoie une lettre à l'ancien employeur du prestataire pour lui demander s'il veut être ajouté comme partie à l'appel. Dans la présente affaire, le Tribunal a envoyé une lettre à l'employeur. L'employeur n'a pas répondu à la lettre.

[16] Pour être mis en cause, l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel. J'ai décidé de ne pas mettre l'employeur en cause dans le présent appel, car rien dans le dossier n'indique que ma décision imposerait des obligations juridiques à l'employeur.

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

[17] Avant de rejeter sommairement un appel, je dois aviser le prestataire par écrit. Je dois accorder au prestataire un délai raisonnable pour présenter des arguments sur la question de savoir si je dois rejeter l'appel de façon sommaire⁵.

⁴ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

[18] 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 mardi 6 septembre 2022.

[19] Le vendredi 2 septembre 2022, le prestataire a envoyé un courriel au Tribunal pour demander une prolongation de deux semaines afin de répondre à l'avis d'intention de rejet sommaire du Tribunal. Le prestataire a envoyé sa réponse au Tribunal le 6 septembre 2022. J'ai tenu compte de la réponse pour rendre ma décision.

[20] Le 9 septembre 2022, le prestataire a reçu une lettre l'avisant que sa demande de prolongation jusqu'au 16 septembre 2022 avait été accueillie. Le prestataire a été informé que s'il considérait sa réponse du 6 septembre 2022 comme étant complète, il devait en aviser le Tribunal. Autrement, il aurait jusqu'au 16 septembre 2022 pour modifier ou compléter ses observations. À la date de rédaction de la présente décision, le prestataire n'a pas fourni d'autre réponse.

Analyse

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

[22] L'appel n'a aucune chance raisonnable de lorsqu'il est évident que l'appel est voué à l'échec, peu importe les arguments ou la preuve que la partie prestataire pourrait présenter lors de l'audience⁷.

[23] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique, peu importe si l'employeur a congédié la personne ou l'a suspendue⁸.

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

⁷ Pour en arriver à cette interprétation, je m'appuie 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 Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] Pour décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison le prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

[25] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le critère juridique relatif à l'inconduite est énoncé dans la jurisprudence⁹. La jurisprudence prévoit qu'il y a inconduite lorsque la conduite d'une partie prestataire est délibérée, c'est-à-dire lorsque les gestes qui ont mené à la cessation de son emploi étaient conscients, voulus ou intentionnels. Autrement dit, il y a inconduite lorsque la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution des obligations envers son employeur et que, par conséquent, la cessation de son emploi était une réelle possibilité¹⁰.

[26] La conduite de l'employeur n'est pas un élément pertinent aux termes de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'analyse est plutôt axée sur les gestes ou les omissions du prestataire, et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹¹.

[27] La question de savoir si l'employeur du prestataire a enfreint la convention collective du prestataire ou les lois, les codes et les déclarations qu'il a cités dans sa réponse relève d'autres instances¹². Je ne décide pas si le prestataire dispose d'une voie d'action dans le cadre de sa convention collective ou d'autres lois. Je peux seulement vérifier si les gestes posés par le prestataire constituaient une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[28] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela

⁹ La jurisprudence découle de décisions rendues par les tribunaux.

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)* 2007 CAF 36.

¹¹ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107

signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹³.

[29] La Commission affirme que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite. Elle affirme qu'il a été informé de la politique de l'employeur concernant la vaccination contre la COVID-19 et qu'il a été avisé que le non-respect de la politique entraînerait la perte de son emploi. La Commission affirme qu'en choisissant de ne pas se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur, le prestataire a choisi de ne pas prévenir sa situation de chômage. Elle affirme que les gestes du prestataire étaient conscients et intentionnels et qu'il savait pertinemment qu'ils entraîneraient la perte de son emploi. La Commission déclare qu'ainsi, les gestes du prestataire qui ont entraîné la perte de son emploi répondent à la définition d'une inconduite.

[30] Le prestataire a répondu à l'avis d'intention du Tribunal de rejeter sommairement son appel. Dans sa réponse, le prestataire a fourni une chronologie des événements. Il a soutenu que la politique de son employeur est déraisonnable, qu'elle n'est pas conforme à la convention collective, qui décrit ses droits en tant que membre du syndicat et employé, et qu'elle contrevient à un certain nombre de lois provinciales et fédérales ainsi qu'à plusieurs lois et conventions internationales dont le Canada est signataire ou auxquelles il adhère.

[31] En ce qui concerne la chronologie des événements, le prestataire a déclaré que son employeur avait mis en place une politique de vaccination obligatoire exigeant que l'ensemble de son [traduction] « personnel reçoive deux doses d'un vaccin expérimental contre la COVID-19 au plus tard le 3 janvier 2022 ». Il a également déclaré que le 8 avril 2022 ou vers cette date, son employeur a annulé sa politique et qu'il a été invité à retourner au travail peu de temps après.

[32] En ce qui concerne les observations de la Commission, le prestataire a déclaré que la politique de l'employeur n'était pas raisonnable, que ses agissements ne

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

constituaient pas une inconduite et que sa suspension temporaire constituait de la discrimination fondée sur des motifs interdits, qu'elle était illégale et erronée, et que ces facteurs étaient pertinents pour son appel.

[33] Le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur était déraisonnable. À l'appui de cet argument, il a fourni plusieurs sentences arbitrales de travail où le caractère raisonnable de la politique de l'employeur a été pris en considération. Il a également fait valoir que le raisonnement sur lequel s'appuie la politique de l'employeur a été invalidé par une myriade de preuves. À l'appui de cet argument, le prestataire a fourni : des déclarations de l'administratrice de la santé provinciale; des extraits de lettres de divers médecins adressées à l'Université de la Colombie-Britannique; des déclarations de l'administratrice en chef de la santé publique du Canada et du sous-administrateur en chef de la santé publique du Canada; des citations d'une réunion du Comité permanent de la santé du gouvernement du Canada; une liste de mesures prises par l'Université de Toronto; une réponse d'un gouvernement provincial à une demande d'accès à l'information; un extrait d'une décision de la Cour de justice administrative de la Sicile; et des rapports du Centre de contrôle des maladies de la province.

[34] Le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur allait à l'encontre de sa convention collective. Il a dit que la convention collective ne prévoit pas la vaccination comme condition d'emploi.

[35] Le prestataire a affirmé que la politique était *ultra vires* (dépassait les limites de la compétence) parce qu'elle contrevenait à la loi. Il a dit que son employeur, une ville, a outrepassé son pouvoir légal lorsqu'il a mis en œuvre la politique, la rendant inopérante, ce qui, à son avis, est le meilleur indicateur d'un caractère déraisonnable. Ainsi, selon lui, le personnel n'avait pas l'obligation de respecter les termes de la politique, et il n'est donc pas possible d'établir l'existence d'une inconduite au sens de la politique.

[36] Le prestataire a soutenu que la politique allait à l'encontre des principes suivants :

- La *Health Care (Consent) and Care Facility (Admission) Act*, RSBC 1996, c 181, de la Colombie-Britannique (en anglais seulement);
- Le *Human Rights Code*, RSBC 1996, c 210, de la Colombie-Britannique (en anglais seulement);
- La *Workers Compensation Act*, RSBC 2019, c 1 (en anglais seulement);
- La *Charte canadienne des droits et libertés*, article 7, partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11;
- Le *Code criminel du Canada*, LRC 1985, c C-46;
- La *Loi sur les aliments et drogues*, LRC 1985, c F-27;
- La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6;
- Le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*;
- La *Loi sur les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre*, LC 2000, c 24;
- La *Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*;
- Le *Code de Nuremberg* (1947);
- La *Déclaration d'Helsinki* (2013).

[37] Le prestataire a expliqué qu'il croyait que la politique de l'employeur violait chacune des lois, des conventions et des pactes qu'il a cités. J'ai lu ses explications.

[38] Le prestataire a conclu ses explications en déclarant que son appel avait une chance raisonnable de succès. Il a écrit que c'est parce que la politique de l'employeur est déraisonnable, qu'elle n'est pas conforme à la convention collective et qu'elle contrevient (tout comme la conduite de son employeur) à un certain nombre de lois

provinciales et fédérales ainsi qu'à un certain nombre de lois et de conventions dont le Canada est signataire ou auxquelles il adhère.

[39] Le prestataire a fait valoir que le personnel n'a pas l'obligation de se conformer à une politique déraisonnable ou illégale. Il a soutenu qu'il ne peut donc pas y avoir d'inconduite pour ne pas avoir respecté la politique. Il était admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'y avait pas eu d'inconduite. Par ailleurs, il a fait valoir qu'il devrait être admissible aux prestations d'assurance-emploi, conformément à l'article 31(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui prévoit qu'une partie prestataire suspendue de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à l'expiration de la période de suspension. Il affirme que la politique de l'employeur a été annulée le 15 avril 2022 et que non seulement cela indique qu'il n'y a pas eu d'inconduite, mais cela indique également que la période de suspension a pris fin puisqu'il a pu retourner au travail par la suite.

[40] Je remarque que la jurisprudence arbitrale, comme les sentences citées par le prestataire, ne s'applique pas au cas du prestataire. En effet, dans chaque sentence, les arbitres sont habilités par une convention collective (comme convenu entre les parties de la convention collective) à juger s'il y a eu une violation de la convention collective entre l'employeur et le syndicat représentant le personnel. Les arbitres n'interprètent et n'appliquent pas la *Loi sur l'assurance-emploi* ou le *Règlement sur l'assurance-emploi* lorsqu'ils rendent leurs sentences. Par conséquent, je n'ai pas besoin de tenir compte des sentences arbitrales pour décider si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite ou si son appel doit être rejeté de façon sommaire.

[41] De plus, je remarque que la Cour d'appel fédérale a déclaré que le Tribunal n'a pas à décider si la politique d'un employeur était raisonnable ou si la cessation d'emploi d'une partie prestataire était justifiée¹⁴. Par conséquent, je ne rendrai pas de décision sur le caractère raisonnable de la politique de l'employeur.

¹⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[42] Comme je l'ai mentionné plus haut, je n'ai pas le pouvoir ni la compétence de décider si la politique de l'employeur ou la suspension du prestataire constitue une violation de sa convention collective. Je n'ai pas non plus le pouvoir ni la compétence de décider si la politique de son employeur contrevient aux lois, aux pactes ou aux conventions qu'il a cités.

[43] J'estime que le présent appel n'a aucune chance raisonnable de succès. En effet, le prestataire a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite et il n'y a aucun argument ou élément de preuve qu'il pourrait présenter qui pourrait me mener à une conclusion différente.

[44] Le dossier d'appel me montre que l'employeur du prestataire a avisé l'ensemble du personnel de sa politique de vaccination le 26 octobre 2021. La politique exigeait que tout le personnel fournisse une preuve de vaccination complète contre la COVID-19 au plus tard le 3 janvier 2022. Elle donnait des exemples de moments où une personne devrait recevoir des doses du vaccin pour se conformer à la politique.

[45] La politique permettait au personnel de demander des mesures d'adaptation lorsque des personnes ne pouvaient pas se faire vacciner pour des raisons liées à un motif de distinction illicite prévu par le code provincial des droits de la personne.

[46] La politique précisait que si une employée ou un employé ne fournissait pas de preuve de vaccination complète et n'avait pas demandé de mesures d'adaptation ou n'avait pas droit, l'employeur examinerait toutes les circonstances et prendrait les mesures appropriées. Pour le personnel, de telles mesures pourraient comprendre, sans s'y limiter, une mise en congé sans solde ou des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

[47] Le dossier d'appel montre que le prestataire a parlé à un agent de Service Canada le 18 février 2022. Il a dit à l'agent qu'il avait reçu la politique de l'employeur et qu'il connaissait les conséquences de la politique. Le prestataire a dit qu'il avait choisi de ne pas se faire vacciner parce qu'il avait des problèmes d'allergie (causés par le pollen) et qu'il avait peur d'avoir une réaction au vaccin. Le prestataire a dit qu'il n'avait

pas consulté de spécialiste des allergies ni un médecin au sujet du vaccin. Il a déclaré qu'il travaillait également dans un hôpital, qu'il avait parlé avec du personnel infirmier et des médecins, et que beaucoup s'inquiétaient du caractère sécuritaire du vaccin et de ses effets à long terme. Le prestataire a dit à l'agent que son syndicat avait présenté sa demande de mesures d'adaptation médicale, mais l'agent a clarifié (et le prestataire a convenu) que le syndicat ne présenterait pas de demande en son nom avec ses détails médicaux particuliers.

[48] Le prestataire a parlé à un autre agent de Service Canada le 8 mars 2022. Lorsqu'on lui a posé la question, il a déclaré qu'il était pleinement au courant des exigences de la politique, que le non-respect de la politique entraînerait une perte d'emploi et que le non-respect de la politique entraînerait sa suspension. Le prestataire a dit à l'agent qu'il avait fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19. Il a dit que la décision de recevoir le vaccin contre la COVID-19 devrait être volontaire. Lorsqu'on l'a interrogé, le prestataire a dit qu'il n'avait pas l'intention d'obtenir une exemption médicale ou religieuse.

[49] Le dossier d'appel montre qu'un représentant de l'employeur a parlé à un agent de Service Canada le 8 mars 2022. Le représentant a confirmé que le prestataire avait été suspendu parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination obligatoire. Il n'a pas demandé de mesures d'adaptation pour motifs médicaux ou religieux. Le représentant a dit que le prestataire avait clairement indiqué qu'il n'allait pas se faire vacciner contre la COVID-19. Le prestataire n'a fourni aucune preuve de vaccination avant la date limite du 3 janvier 2022. Il a donc été mis en congé sans solde.

[50] La loi dit que je dois rejeter un appel de façon sommaire si je suis convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès.

[51] Le prestataire était au courant de la politique de l'employeur et de l'attente de l'employeur selon laquelle l'ensemble du personnel devait fournir une preuve de vaccination complète contre la COVID-19 au plus tard le 3 janvier 2022. Il savait qu'il serait suspendu s'il ne fournissait pas la preuve qu'il était entièrement vacciné. Il a

choisi de ne pas se faire vacciner et en a informé son employeur. J'accepte cette preuve comme étant vraie.

[52] Je conclus donc que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. En effet, les gestes du prestataire ont mené à la cessation de son emploi. Il a agi délibérément. Il savait que son refus de fournir la preuve qu'il était entièrement vacciné ou de se faire vacciner allait probablement le mener à être suspendu de son emploi.

[53] Si j'accepte les faits comme étant vrais, il n'y a aucun argument que le prestataire pourrait présenter qui me mènerait à une conclusion différente. Il n'y a aucune preuve qu'il pourrait fournir qui pourrait changer ces faits. Par conséquent, il est clair pour moi que, d'après le dossier, l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès et que son appel est voué à l'échec, peu importe les arguments ou les preuves qu'il pourrait présenter lors d'une audience. Par conséquent, je dois rejeter son appel de façon sommaire.

Autres questions

[54] Je reconnais que le prestataire a été rappelé au travail après sa suspension parce qu'il dit que son employeur a annulé la politique.

[55] L'inadmissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'une suspension pour inconduite prend fin lorsque la période de suspension prend fin, lorsque le prestataire perd ou quitte volontairement son emploi, ou lorsque le prestataire accumule suffisamment d'heures de travail dans un autre emploi pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi après la fin de cet emploi¹⁵.

[56] Le prestataire n'a pas précisé à quelle date il est retourné au travail. À mon avis, le fait d'être rappelé au travail n'annule pas le fait que le prestataire a été suspendu de son emploi ni le fait que la suspension était attribuable à son inconduite. Par

¹⁵ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

conséquent, le fait d'être rappelé à son emploi après sa suspension n'est pas déterminant pour trancher la question en litige.

Conclusion

[57] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Raelene R. Thomas

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