



[TRADUCTION]

Citation : *TP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 123

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

Décision

Partie appelante : T. P.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (numéro du dossier : 461650) datée du 25 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 7 février 2023

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 8 février 2023

Numéro de dossier : GE-22-3545

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire (qui est l'appelante dans le présent appel) ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi, car elle a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite¹.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme « aide-soignante » chez X (l'employeur)². En septembre 2021, l'employeur a instauré une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 (la politique) exigeant que tout le personnel soit entièrement vacciné au plus tard le 12 octobre 2021 [traduction] « si les gens voulaient continuer à travailler³ ».

[4] La prestataire a été informée de la politique. Cependant, elle ne voulait pas se faire vacciner contre la COVID-19. Le 13 octobre 2021, elle a dit à l'employeur qu'elle s'opposait aux vaccins contre la COVID-19 pour des raisons religieuses et de sécurité. Elle a ajouté que la convention collective n'exigeait pas la vaccination obligatoire contre la COVID-19. Cependant, l'employeur a dit qu'aucune exemption ou mesure d'adaptation ne serait offerte à la prestataire. Elle a refusé de lui communiquer son statut vaccinal. Comme elle n'avait pas fourni de preuve de vaccination avant la date limite du 12 octobre 2021, l'employeur l'a placée en congé sans solde à compter du 13 octobre 2021⁴.

[5] La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'intimée (Commission) a établi qu'elle avait cessé d'occuper son emploi en raison de son

¹ Autrement dit, il s'agit d'une inconduite **dans le sens où le terme est utilisé pour les prestations d'assurance-emploi**. Le sens du terme « inconduite » aux fins de l'assurance-emploi est abordé dans la question en litige n° 2 plus bas.

² La prestataire a déclaré qu'elle a travaillé comme aide-soignante dans cet établissement de soins de longue durée pendant 14 ans, fournissant des soins personnels et d'autres services de soutien aux personnes âgées.

³ L'employeur n'a pas fourni de copie de la politique. Cependant, la prestataire a déclaré que c'est ce qu'elle dit.

⁴ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-15 du dossier d'appel.

inconduite⁵, ce qui voulait dire qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi⁶.

[6] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. La prestataire a dit avoir fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19 pour des raisons religieuses. Elle a également dit que les vaccins ne sont pas sécuritaires et que la vaccination obligatoire contre la COVID-19 n'est pas une exigence de sa convention collective. Elle a fait valoir qu'elle cotisait au régime d'assurance-emploi depuis de nombreuses années et qu'elle était admissible aux prestations.

⁵ La lettre de décision que la Commission a rédigée le 8 février 2022 dit que la prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a perdu son emploi le 11 octobre 2021 en raison d'une inconduite (voir la page GD3-22). Cependant, le relevé d'emploi indique que la prestataire était en congé autorisé et qu'elle a dit à la Commission que l'employeur l'avait placée en congé autorisé (voir les pages GD3-17 et GD3-18). L'employeur a aussi dit à la Commission que la prestataire avait été placée en congé sans solde parce qu'elle n'était pas vaccinée (voir la page GD3-20). Je ne comprends donc pas pourquoi la lettre de décision dit qu'elle a perdu son emploi.

Je ne comprends pas non plus pourquoi la Commission a continué de mentionner la prestataire comme ayant été congédiée dans la décision de révision (à la page GD3-29), alors que la prestataire a répété qu'elle avait été placée en congé lors de son entrevue de révision (voir la page GD3-27).

À l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle était en congé sans solde continu et qu'elle n'avait pas été congédiée. Elle ne comprenait pas bien pourquoi la Commission la traitait comme une personne congédiée et s'inquiétait à ce sujet.

J'estime que la Commission a commis une erreur administrative en ne corrigeant pas la décision de révision et en faisant référence au « congédiement » de la prestataire. La lettre de décision issue de la révision aurait dû préciser que les « actions de la prestataire ont mené à sa **suspension** ».

Je vais corriger l'erreur administrative de la Commission et considérer que la raison de la cessation d'emploi était un congé sans solde. Cependant, cette correction ne change pas l'effet de la décision de la Commission. Elle signifie simplement qu'il y a une raison différente pour laquelle la Commission dit que le prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Lorsqu'un employeur choisit de placer un employé ou une employée en congé sans solde plutôt que d'imposer une suspension ou un congédiement, le congé sans solde est considéré comme équivalant à une suspension *si la raison du congé est considérée comme une inconduite*. Dans la présente affaire, la Commission a établi que la raison du congé sans solde de la prestataire (à savoir son non-respect de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur) était une inconduite et que, par conséquent, sa cessation d'emploi serait considérée comme une suspension.

⁶ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui est suspendue en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension.

[7] La Commission a maintenu son inadmissibilité et la prestataire a fait appel de cette décision au Tribunal de la sécurité sociale⁷.

[8] Je dois décider si la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. Pour ce faire, je dois examiner la raison de la suspension, puis décider si la conduite qui a entraîné sa suspension est une conduite que la loi considère comme une « inconduite » dans le cadre des prestations d'assurance-emploi.

[9] La Commission affirme que la prestataire était au courant de la politique, des dates limites pour s'y conformer et des conséquences du non-respect, et qu'elle a fait le choix conscient et délibéré de ne pas s'y conformer. Elle savait qu'elle serait placée en congé sans solde en faisant ce choix, et c'est ce qui s'est passé. La Commission affirme que ces faits prouvent que la prestataire a été suspendue en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi⁸.

[10] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle ne devrait pas être punie pour avoir exercé son droit à la vie privée et son droit à l'autonomie corporelle. Elle a fait le choix personnel de ne pas communiquer son statut vaccinal, mais elle était prête à porter le masque et à se soumettre à des tests rapides. Elle fait valoir qu'elle a le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que l'employeur l'a forcée à partir en congé alors qu'elle aurait facilement pu bénéficier de mesures d'adaptation et parce qu'elle a cotisé au régime d'assurance-emploi pendant de nombreuses années et qu'elle a besoin d'une aide financière.

[11] Je suis d'accord avec la Commission. Voici mon raisonnement.

⁷ Au début, l'appel de la prestataire a été rejeté de façon sommaire par un membre de la division générale du Tribunal. Cependant, la prestataire a porté le rejet sommaire en appel à la division d'appel du Tribunal et elle a eu gain de cause. La division d'appel a déclaré que son appel n'aurait pas dû être rejeté de façon sommaire et a renvoyé l'appel à la division générale pour qu'une ou un autre membre l'entende. Je suis cette autre membre et voici ma décision sur le fond de l'appel de la prestataire.

⁸ Voir la note de bas de page 3 plus haut.

Question en litige

[12] La prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison de son inconduite?

Analyse

[13] Pour répondre à cette question, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a été suspendue. Ensuite, je dois décider s'il s'agit d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Question en litige n° 1 : Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi?

[14] La prestataire a été suspendue parce qu'elle a refusé de fournir la preuve qu'elle était entièrement vaccinée contre la COVID-19 comme l'exigeait la politique, et qu'elle n'avait pas d'exemption approuvée.

[15] La prestataire a répété souvent à la Commission que l'employeur l'avait placée en congé sans solde parce qu'elle n'était pas vaccinée et qu'elle ne s'était pas conformée à la politique⁹.

[16] L'employeur a confirmé que la prestataire a été suspendue parce qu'elle n'était pas vaccinée et qu'elle ne s'était pas conformée à la politique¹⁰.

[17] Dans son avis d'appel, la prestataire a déclaré qu'elle avait été placée en congé sans solde parce qu'elle avait choisi de ne pas communiquer ses renseignements médicaux.

[18] À l'audience, la prestataire a déclaré ce qui suit :

- Elle a exercé son droit à la vie privée et à l'autonomie corporelle et a refusé de fournir une preuve de vaccination dans le délai prévu par la politique.

⁹ Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande aux pages GD3-17, GD3-18 et GD3-27.

¹⁰ Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande à la page GD3-20.

- Lors d'une rencontre avec l'employeur, elle a lu une lettre qui expliquait les raisons pour lesquelles elle ne s'était pas fait vacciner, mais l'employeur ne voulait pas faire d'exception pour elle.
- Elle a refusé de communiquer son statut vaccinal ou de fournir une preuve de vaccination, alors l'employeur lui a dit qu'elle ne pouvait plus venir travailler.

[19] La preuve montre que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas fourni de preuve de vaccination comme l'exige la politique et qu'elle n'avait pas obtenu d'exemption approuvée.

[20] **Question en litige n° 2 : La raison de sa suspension est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[21] Oui, la raison de la suspension de la prestataire est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[22] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle¹¹. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant (ou négligente) qu'elle est presque délibérée (ou qui témoigne d'un mépris délibéré pour les effets de ses actions sur l'exécution de son travail)¹².

[23] Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit considéré comme une inconduite au sens de la loi¹³.

[24] Il y a inconduite si la prestataire savait ou **aurait dû savoir** que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit suspendue en raison de cette inconduite¹⁴.

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

¹² Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹³ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[25] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite¹⁵. Elle s'appuie sur la preuve que le personnel de Service Canada obtient de l'employeur et de la prestataire pour ce faire.

[26] La prestataire a répété plusieurs fois à la Commission qu'elle ne voulait pas se faire vacciner en raison de ses croyances religieuses et parce qu'elle ne pense pas que les vaccins contre la COVID-19 sont sûrs. Elle a aussi dit que la politique était contraire à sa convention collective. Elle a ajouté qu'elle était toujours prête à porter le masque et à passer des tests rapides, mais que l'employeur l'avait plutôt forcée à prendre congé.

[27] À l'audience, la prestataire a déclaré ce qui suit :

- En septembre 2021, l'employeur a envoyé un courriel au personnel pour annoncer la mise en place d'une politique de vaccination obligatoire et la nécessité pour tout le monde de fournir une preuve que deux doses du vaccin leur avaient été administrées au plus tard le 12 octobre 2021 « si les gens voulaient continuer à travailler ».
- Elle n'avait aucune intention de se faire vacciner.
- Elle « ne savait pas » ce qui se passerait après le 12 octobre 2021 si elle ne fournissait pas la preuve qu'elle avait reçu tous les vaccins.
- Elle a continué de se rendre au travail et à passer des tests rapides avant ses quarts, tout comme elle le faisait avant le courriel.
- Personne chez l'employeur n'est venu lui parler de la politique ou des conséquences. Il y a seulement eu le courriel.

¹⁵ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

- Après son quart de travail du 11 octobre 2021, elle a consulté l'horaire affiché et a constaté qu'elle était censée être au travail le jeudi et le vendredi (les 14 et 15 octobre 2021)¹⁶.
- Elle « ne savait pas » qu'en ne fournissant pas de preuve de vaccination au plus tard le 12 octobre 2021, elle serait suspendue. Elle pensait pouvoir continuer à porter le masque au travail et passer un test rapide avant ses quarts.
- Cependant, après son quart du 11 octobre, l'employeur a demandé de la rencontrer le 13 octobre 2021 afin de discuter de la politique et de la nécessité pour elle de fournir une preuve de vaccination.
- Elle a écrit une lettre où elle expliquait pourquoi elle ne voulait pas se faire vacciner ou communiquer son statut vaccinal. Elle a parlé de ses croyances religieuses et de ses objections aux vaccins contre la COVID-19. De plus, elle a expliqué que la politique ne faisait pas partie de la convention collective qui régissait son emploi¹⁷.
- Elle a lu la lettre à l'employeur à la rencontre du 13 octobre. Elle pensait que l'employeur ferait une exception pour elle parce qu'elle travaillait pour lui depuis 14 ans sans avoir eu aucun problème de rendement et parce qu'elle n'est jamais tombée malade, même en ayant travaillé au plus fort de la pandémie et pendant « toutes les éclosions » dans l'établissement de soins de longue durée.
- Mais l'employeur a refusé de faire une exception pour elle.
- Elle a demandé des mesures d'adaptation pour effectuer des tâches auxquelles « l'obligation vaccinale ne s'appliquait pas », mais l'employeur a refusé.

¹⁶ La prestataire a fait référence aux documents des pages RGD3-2 et RGD3-4, qui montrent son nom à l'horaire des 14 et 15 octobre respectivement.

¹⁷ La prestataire m'a renvoyé aux conditions d'emploi concernant la vaccination et l'inoculation de la convention collective qu'elle a déposée, voir la page GD2-18. Elle a déclaré que recevoir un « vaccin expérimental » ne fait pas partie de son contrat de travail.

- À la rencontre du 13 octobre 2021, elle a compris qu'elle ne pourrait pas continuer de travailler si elle ne fournissait pas la preuve qu'elle avait reçu deux doses de vaccin contre la COVID-19.
- Elle croyait qu'il s'agissait de « coercition », mais cela n'a pas changé sa décision personnelle.
- Elle a tout de même refusé de communiquer son statut vaccinal.
- L'employeur lui a dit qu'elle serait placée en congé sans solde immédiatement.
- Elle était très stressée et déprimée par la suite.
- Elle a le droit de choisir ce qui entre dans son corps et elle choisit de ne pas prendre « un vaccin expérimental » qui « ne permet pas d'enrayer la propagation de la COVID-19 ».
- Elle a le droit de faire des choix médicaux personnels sans contrainte. Elle a également le droit de garder ses renseignements médicaux confidentiels.
- Elle ne devrait pas être punie pour avoir exercé ses droits.
- Elle était prête à porter le masque et à passer des tests rapides. Cela aurait dû être suffisant parce qu'elle n'a jamais été malade et qu'elle n'a jamais manqué de travail en suivant ces mesures.
- Mais maintenant, elle n'a même plus le droit d'entrer dans son milieu de travail ou de faire son travail.
- Elle « a tout fait correctement », n'a « rien fait de mal » et « n'a pas enfreint » sa convention collective. Elle ne comprend pas pourquoi le ministère de la santé de la Colombie-Britannique peut dire qu'elle « ne peut pas rentrer au travail ».
- À la rencontre du 13 octobre 2021, elle a compris qu'elle serait placée en congé sans solde si elle ne fournissait pas la preuve qu'elle était entièrement vaccinée.

- Cependant, elle a refusé d'être forcée de suivre une politique qui est entrée en vigueur après 14 ans de service et qui n'était pas dans sa convention collective.
- Elle ne peut même pas recevoir de prestations d'assurance-emploi après avoir cotisé au régime pendant de nombreuses années. L'assurance-emploi est censée être là pour aider les gens dans des moments comme celui-ci.
- Elle a accumulé des heures de travail et elle devrait recevoir de l'argent, et non pas être interrogée au sujet de ses croyances religieuses. Elle est prête à travailler et capable de le faire, mais l'employeur l'empêche « même d'entrer dans l'immeuble ». Elle remplit le critère pour recevoir des prestations, mais si elle ne peut pas en demander, pourquoi le gouvernement prélève-t-il les cotisations à l'assurance-emploi de sa paie?
- Ce n'est pas juste. Elle a vraiment l'impression de se faire punir.

[28] Je reconnais la déception de la prestataire de ne pas recevoir de prestations d'assurance-emploi après sa suspension.

[29] Toutefois, le rôle du Tribunal n'est pas de décider si la politique de l'employeur était raisonnable, si l'employeur devait offrir des mesures d'adaptation à la prestataire comme le port du masque et les tests rapides ni si la pénalité d'être placée en congé sans solde était trop sévère¹⁸.

[30] Le Tribunal doit se concentrer sur la conduite qui a entraîné la suspension de la prestataire et décider si elle constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Voir les décisions *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N.R. 300 (CAF); et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, où la Cour a conclu que les questions de savoir si une partie prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables relèvent d'une autre instance et ne sont pas pertinentes au moment de décider s'il y a eu inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[31] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené à la suspension de la prestataire était son défaut de fournir une preuve de vaccination conformément à la politique de l'employeur adoptée en réponse à la pandémie de COVID-19.

[32] La preuve non contestée obtenue de l'employeur et de la prestataire, ainsi que le témoignage de la prestataire à l'audience, me permettent de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) La prestataire a été informée de la politique et a eu le temps de s'y conformer.
- b) Son refus de se conformer à la politique était délibéré et intentionnel. Son refus était donc délibéré.
- c) Elle savait que son défaut de fournir une preuve de vaccination entraînerait une suspension¹⁹. Elle a donc accepté les conséquences.
- d) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension.

[33] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de santé et de sécurité au travail. La prestataire avait le droit de refuser de se conformer à la politique. En choisissant de ne pas se faire vacciner et de fournir une preuve de vaccination, elle a pris une décision personnelle qui a eu des conséquences prévisibles sur son emploi.

¹⁹ La prestataire a déclaré que le courriel de l'employeur datant de septembre 2021 disait que le personnel devait être entièrement vacciné au plus tard le 12 octobre 2021 si les gens voulaient continuer à travailler. Cependant, elle a soutenu qu'on ne l'a jamais « informée oralement » avant la rencontre avec l'employeur le 13 octobre 2021 qu'elle serait mise en congé sans solde si elle ne respectait pas la politique. Il ne s'agit pas d'un argument disculpatoire pour deux raisons.

Premièrement, le critère juridique prévoit qu'il y a inconduite si la prestataire savait **ou aurait dû savoir** que le non-respect de la politique pourrait entraîner sa cessation d'emploi. Je n'ai aucune hésitation à conclure qu'à la suite du courriel de septembre 2021, elle **aurait dû savoir** que si elle n'était pas entièrement vaccinée au plus tard le 12 octobre 2021, elle ne travaillerait plus. Elle a choisi de ne pas tenir compte du sens ordinaire du courriel et a supposé que l'employeur ferait une exception pour elle ou lui fournirait des mesures d'adaptation. Le fait que son hypothèse se soit révélée erronée ne diminue en rien les renseignements communiqués dans le courriel, soit qu'elle devait se faire vacciner ou qu'elle ne serait pas autorisée à travailler.

Deuxièmement, cela n'a pas changé la conduite de la prestataire. Elle a déclaré qu'une fois qu'elle a appris qu'elle serait suspendue si elle ne respectait pas la politique, elle a tout de même refusé de communiquer son statut vaccinal ou de fournir une preuve de vaccination.

[34] La division d'appel du Tribunal a confirmé à maintes reprises qu'il importe peu que la décision personnelle d'une partie prestataire soit fondée sur des croyances religieuses, des préoccupations médicales ou une autre raison personnelle. Le choix conscient de ne pas se conformer à une politique de santé et de sécurité en milieu de travail liée à la COVID-19 est considéré comme délibéré et constituera une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi²⁰.

[35] Les décisions de la division d'appel s'appuient sur la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale selon laquelle une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²¹.

[36] Par conséquent, je conclus que le refus délibéré de la prestataire de fournir une preuve de vaccination conformément à la politique, en l'absence d'une exemption approuvée, constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[37] La prestataire n'a pas été congédiée et pourrait reprendre ses fonctions après avoir été vaccinée²². Cependant, cela n'enlève rien au fait qu'à la rencontre du 13 octobre 2021, elle savait qu'elle serait suspendue pour non-respect de la politique et qu'elle a tout de même refusé de s'y conformer.

[38] La prestataire soutient que la politique de l'employeur a eu pour effet de la forcer à choisir entre travailler et recevoir un vaccin qu'elle jugeait « expérimental » et possiblement néfaste pour la santé. Elle affirme que la politique transgressait la convention collective et bon nombre de ses droits.

[39] Je ne tire aucune conclusion quant à la validité de la politique ou à toute transgression des droits de la prestataire. Elle est libre de présenter ces arguments aux organismes décisionnels appropriés et d'y demander réparation²³. Aucun de ses

²⁰ Voir les décisions *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 569; *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 620; *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 692; *KB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 672; et *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 628.

²¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87; et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

²² Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande, à la page GD3-20.

²³ Cela comprend le dépôt d'un grief en vertu de sa convention collective.

arguments ne change le fait que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'elle a été suspendue en raison d'une conduite qui constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

[40] Enfin, il ne suffit pas d'avoir cotisé au régime d'assurance-emploi ou d'avoir besoin d'un soutien financier. Si une partie prestataire est suspendue de son emploi en raison de son inconduite, elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles elle a cotisé au programme ou sa situation financière difficile.

Conclusion

[41] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite. Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension.

[42] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi