



[TRADUCTION]

Citation : *SJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1772

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

Décision

Appelante : S. J.
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 (441868) datée du 20 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 21 juillet 2022
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 16 août 2022
Numéro de dossier : GE-22-593

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et son congédiement). Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

[3] La prestataire n'a pas non plus démontré qu'elle était disponible pour travailler. Cela signifie qu'elle demeure inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi².

Aperçu

[4] La prestataire travaillait comme infirmière autorisée dans un hôpital. L'employeur a placé la prestataire en congé administratif sans solde obligatoire, puis l'a congédiée, parce qu'elle ne respectait pas sa politique de vaccination contre la COVID-19 au travail³. La prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi⁴.

[5] La Commission a décidé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait été suspendue et qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une inconduite⁵. En outre, elle a décidé que la prestataire n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler⁶.

[6] La prestataire n'est pas d'accord parce qu'elle ne veut pas divulguer ses renseignements médicaux privés à l'employeur, en particulier son statut vaccinal contre

¹ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

² Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la *Loi*.

³ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-22.

⁴ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi aux pages GD3A-3 à GD3A-21.

⁵ Voir la décision initiale aux pages GD3A-28 à GD3A-29.

⁶ Voir la décision de réexamen aux pages GD3A-74 à GD3A-75.

la COVID-19⁷. De plus, la prestataire affirme qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle cherchait du travail.

Questions en litige

[7] La prestataire a-t-elle été suspendue et a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[8] La prestataire était-elle disponible pour travailler à compter du 13 septembre 2021⁸?

Analyse de l'inconduite

[9] Le prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite ou qui quitte volontairement son emploi sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi⁹.

[10] Le prestataire suspendu de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹⁰.

[11] Le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹¹.

[12] Pour répondre à la question de savoir si la prestataire a cessé de travailler en raison de son inconduite, je dois trancher deux questions. Premièrement, je dois établir pourquoi la prestataire a cessé de travailler. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme étant une inconduite.

⁷ Voir les formulaires d'appel aux pages GD2-1 à GD2-11.

⁸ Le 13 septembre 2021 est la date à laquelle la Commission a décidé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler; voir la page GD4B-2.

⁹ Voir l'article 30 de la *Loi*.

¹⁰ Voir l'article 31 de la *Loi*; à moins que la période de suspension prenne fin, qu'il perde son emploi ou le quitte volontairement ou qu'il cumule un nombre suffisant d'heures chez un autre employeur après le début de la suspension.

¹¹ Voir les articles 32(1) et 32(2) de la *Loi*; à moins qu'il ne reprenne son emploi, qu'il perde son emploi ou le quitte volontairement ou qu'il cumule un nombre suffisant d'heures chez un autre employeur.

Pourquoi la prestataire a-t-elle cessé de travailler?

[13] Je conclus que la prestataire a été placée en congé sans solde obligatoire/suspendue le 10 septembre 2021, puis congédiée le 14 octobre 2021, parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur contre la COVID-19.

[14] À mon avis, le congé sans solde de la prestataire est semblable à une suspension parce que l'employeur n'a pas permis à la prestataire de reprendre le travail ou de continuer à travailler. La politique évoque aussi une « suspension disciplinaire » comme conséquence¹².

[15] Cela concorde avec le témoignage de la prestataire, le relevé d'emploi et les discussions entre la prestataire et l'employeur mentionnés dans le dossier¹³.

Quelle était la politique de l'employeur?

[16] L'employeur a mis en œuvre une « *politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19* » (politique) qui est entrée en vigueur le 28 septembre 2021 en réponse à ses obligations en tant qu'hôpital en vertu de la « Directive 6 »¹⁴. Une copie de cette politique a été versée au dossier¹⁵.

[17] Aux termes de la politique, l'hôpital a le devoir de protéger la santé et la sécurité de son personnel et de ses patients, de sorte qu'ils s'attendent à ce que tout le personnel reçoive le vaccin contre la COVID-19 afin de réduire le risque d'infection grave et de transmission au personnel et aux patients.

[18] Il est exigé dans la politique, comme condition d'emploi, que le personnel soit entièrement vacciné et présente une preuve de vaccination contre la COVID-19 d'ici le 31 octobre 2021¹⁶.

¹² Voir la page GD3-72.

¹³ Voir le relevé d'emploi aux pages GD3A-22; GD3-24; GD3A-25 et GD3-32.

¹⁴ Voir la Directive 6 publiée le 17 août 2021 par le médecin hygiéniste en chef. Elle touche les hôpitaux et a force exécutoire.

¹⁵ Voir la politique aux pages GD3A-69 à GD3A-72.

¹⁶ Voir la page GD3A-71.

[19] La politique prévoit également des mesures d'adaptation en cas de contre-indication médicale valide ou d'autres considérations raisonnables en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario¹⁷.

La politique a-t-elle été communiquée à la prestataire?

[20] L'employeur a dit à la Commission que la politique avait été communiquée au personnel à plusieurs reprises entre le 16 août 2021 et le 22 octobre 2021¹⁸.

[21] La prestataire a témoigné que la politique lui avait été communiquée. Son gestionnaire lui a parlé de la politique et elle a confirmé avoir reçu plusieurs courriels au travail. De plus, une copie de la politique lui a été envoyée.

[22] Je conclus que la politique a d'abord été communiquée à la prestataire par courriel le 16 août 2021. Il y avait aussi d'autres dates de communication. Les parties ne contestent pas cette conclusion.

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

[23] La politique prévoit que [traduction] « les membres du personnel qui ne se sont toujours pas conformés aux exigences de déclaration (y compris ceux et celles qui n'ont pas fourni de preuve de vaccination) seront suspendus temporairement pour raison disciplinaire ou leurs privilèges seront suspendus, en attendant leur conformité. Par la suite, un autre défaut de se conformer aux exigences en matière de rapports sans explication raisonnable peut entraîner un licenciement motivé ou la perte de privilèges »¹⁹.

[24] La politique précise en outre qu'un [traduction] « non-respect continu de cette politique peut entraîner ultimement la cessation d'emploi ou la suspension permanente des privilèges, selon le cas »²⁰.

¹⁷ Voir la page GD3A-71 et le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

¹⁸ Voir les pages GD3A-35 à GD3A-37; voir les courriels des pages GD3A-41 à GD3A-68.

¹⁹ Voir la page GD3A-72.

²⁰ Voir la page GD3A-39.

[25] L'employeur a mentionné à la Commission qu'il avait envoyé deux lettres à la prestataire et qu'il l'avait rencontrée pour lui dire qu'elle serait mise en congé administratif parce qu'elle n'avait pas divulgué son statut vaccinal et que cela pourrait entraîner une suspension ou un licenciement²¹.

[26] La prestataire a témoigné qu'elle ne pensait pas être congédiée de son emploi. Elle croyait que l'hôpital respecterait les lois applicables.

Existe-t-il une raison pour laquelle la prestataire ne pouvait pas se conformer à la politique?

[27] Comme il a été mentionné précédemment, la politique prévoyait des mesures d'adaptation dans les cas de contre-indications médicales valides ou d'autres considérations raisonnables fondées sur le *Code des droits de la personne* de l'Ontario²².

[28] L'employeur a dit à la Commission que la prestataire n'avait pas demandé d'exemption fondée sur des raisons médicales ou sur les droits de la personne²³.

[29] La prestataire a témoigné qu'elle savait que la politique prévoyait des exemptions, mais qu'aucune d'entre elles ne s'appliquait.

S'agit-il d'une inconduite au sens de la loi, à savoir la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*?

[30] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle²⁴. L'inconduite est aussi une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré²⁵.

²¹ Voir les pages GD3-24 et GD3-25.

²² Voir la page GD3A-71 et le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

²³ Voir les pages GD3-35 à GD3-36.

²⁴ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁵ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

[31] Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (autrement dit, qu'il ait voulu mal agir) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi²⁶.

[32] Il y a inconduite si la 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 s'ensuive une suspension ou un congédiement²⁷.

[33] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue ou a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle 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 été suspendue ou a perdu son emploi en raison d'une inconduite²⁸.

[34] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[35] Premièrement, je conclus que la politique a été communiquée à la prestataire et qu'elle était au courant des dates limites pour s'y conformer. De plus, la prestataire a eu assez de temps pour se conformer à la politique.

[36] Plus précisément, l'employeur a envoyé plusieurs courriels au personnel entre le 16 août 2021 et le 22 octobre 2021. La prestataire a également rencontré son employeur pour discuter de la politique.

[37] Deuxièmement, je conclus que la prestataire a volontairement et consciemment choisi de ne pas se conformer pour des raisons personnelles parce qu'elle était en désaccord avec la politique. J'admets que la prestataire n'avait pas d'intention fautive lorsqu'elle a choisi de ne pas divulguer son statut vaccinal à son employeur. Toutefois, il s'agit toujours d'une inconduite parce que la politique exigeait que la divulgation de son statut vaccinal contre la COVID-19 soit une condition de son maintien à l'emploi.

²⁶ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

²⁷ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁸ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[38] Elle a fait un choix voulu. Le tribunal a déjà affirmé qu'une violation voulue de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi*²⁹.

[39] Troisièmement, je conclus que la prestataire savait ou aurait dû savoir que les conséquences de ne pas s'y conformer mèneraient à un congé/une suspension sans solde et à un congédiement. Les conséquences ont été communiquées verbalement et par écrit à la prestataire. Elle a également reçu une copie de la politique décrivant les conséquences.

[40] Le témoignage de la prestataire ne m'a pas convaincue qu'elle ne s'attendait pas à être licenciée. Je note que l'employeur lui a écrit une deuxième lettre disant qu'un refus de se conformer dans les 15 jours entraînera un licenciement³⁰. Elle aurait dû savoir que l'employeur allait la congédier.

[41] Quatrièmement, je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était exemptée de la politique. La prestataire a confirmé qu'elle n'avait pas demandé d'exemption à son employeur parce qu'aucune des circonstances ne s'appliquait.

[42] Enfin, je reconnais généralement que l'employeur peut décider d'établir et d'imposer des politiques en milieu de travail. Dans la présente affaire, l'employeur a imposé une politique de vaccination en raison de la pandémie de COVID-19. Ainsi, la divulgation de son statut vaccinal contre la COVID-19 est devenue une condition de son emploi lorsque l'employeur a instauré la politique. La prestataire a enfreint délibérément la politique lorsqu'elle a choisi de ne pas s'y conformer et cela a nui à sa capacité de s'acquitter de son devoir envers l'employeur.

[43] La *Loi* a pour objectif d'indemniser des personnes dont l'emploi s'est involontairement terminé et qui se retrouvent sans travail. La perte d'emploi doit être

²⁹ Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

³⁰ Voir la page GD3-25.

involontaire³¹. Dans la présente affaire, la perte d'emploi n'était pas involontaire parce que ce sont les actes de la prestataire qui ont mené à son congédiement.

[44] Même si la prestataire a versé des cotisations d'assurance-emploi, cela ne lui accorde pas automatiquement le droit à des prestations d'assurance-emploi. À l'audience, la prestataire a expliqué qu'elle n'était pas satisfaite du service à la clientèle qu'elle a reçu des agents de l'assurance-emploi. Toutefois, ce n'est pas quelque chose que je peux résoudre. La prestataire devrait faire part de ses préoccupations en matière de service à la clientèle directement à Service Canada.

Qu'en est-il des autres arguments de la prestataire?

[45] La prestataire a soulevé d'autres arguments pour étayer sa position. En voici quelques-uns :

- a) Elle a été congédiée à tort par l'employeur.
- b) La politique était illégale et injuste.
- c) L'employeur a violé ses droits à la vie privée.
- d) Elle ne mettait personne en danger en ne divulguant pas son statut vaccinal.
- e) Elle a été victime de discrimination en violation du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- f) L'employeur n'a pas pris de mesures d'adaptation parce qu'elle était disposée à effectuer des tests rapides.
- g) Il n'y avait pas de mandat vaccinal, etc.

[46] La cour a affirmé que le Tribunal ne peut pas décider si le congédiement ou la sanction était justifié. Il doit décider si la conduite de la prestataire constituait une

³¹ Arrêt *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon* [1988] 2 RCS 29.

inconduite au sens de la *Loi*³². J'ai déjà conclu que la conduite de la prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi*.

[47] Je prends note des arguments supplémentaires de la prestataire, mais je n'ai pas le pouvoir de les trancher. Le recours de la prestataire consiste à intenter une action en justice, ou à s'adresser à tout autre tribunal qui pourrait traiter ses arguments particuliers.

[48] La prestataire a confirmé qu'elle avait bel et bien déposé un grief et que le syndicat l'avait aidé au début. Ils ne sont toutefois pas en mesure de l'aider, car elle ne veut pas attester son statut vaccinal.

Analyse de la disponibilité

[49] Deux dispositions différentes de la loi exigent que la prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible conformément à ces deux dispositions. Elle doit donc satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations.

[50] Premièrement, la *Loi* prévoit que la prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable³³. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères qui contribuent à expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »³⁴. Je vais examiner ces critères plus loin.

[51] Deuxièmement, la *Loi* dispose qu'un prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable³⁵. La jurisprudence énumère trois éléments qu'un prestataire doit prouver

³² Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

³³ Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

³⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

³⁵ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens³⁶. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[52] La Commission a déterminé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux dispositions de la loi.

[53] Je vais maintenant examiner ces deux dispositions pour déterminer si la prestataire était disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[54] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables³⁷. Je dois établir si ses démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, la prestataire doit avoir continué de chercher un emploi convenable.

[55] Je dois également tenir compte des démarches faites par la prestataire pour trouver un emploi. Le *Règlement* dresse une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques-unes de ces activités³⁸ :

- 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'agences de placement;
- le réseautage;
- la communication avec des employeurs éventuels;
- la présentation de demandes d'emploi;
- la participation à des entrevues.

³⁶ Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

³⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

³⁸ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

[56] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles pour les raisons suivantes. Elle n'a donc toujours pas droit aux prestations d'assurance-emploi en vertu de cet article.

[57] À l'audience, j'ai interrogé la prestataire au sujet de ses démarches pour trouver du travail. Elle explique avoir postulé un ou deux emplois en ligne et mis à jour son curriculum vitae. Elle recevait également des offres d'emploi envoyées par Indeed et LinkedIn.

[58] La prestataire a déclaré qu'elle a finalement obtenu auprès d'une agence un emploi en soins infirmiers « sur appel » vers avril ou mai 2022. À un moment donné, on lui a également offert un emploi d'aide-soignante, mais elle l'a refusé parce qu'elle ne pouvait pas effectuer le trajet de 45 minutes.

[59] Je ne crois pas que les démarches de la prestataire aient été soutenues à compter du 13 septembre 2021. Le dossier indique qu'elle a parlé à la Commission le 20 janvier 2022 et qu'elle lui a dit qu'elle n'avait présenté aucune demande d'emploi, mais que plusieurs employeurs la sollicitaient pour des emplois³⁹. Elle a de nouveau parlé à la Commission et lorsqu'on lui a demandé de fournir le nom des employeurs, elle ne l'a pas fait⁴⁰.

[60] À l'audience, j'ai interrogé la prestataire au sujet de ses démarches. Toutefois, elle n'a pas été en mesure de fournir de détails précis sur les endroits où elle a présenté sa demande ni sur le moment où elle l'a fait. Elle n'a fourni aucune autre preuve à l'appui pour établir qu'elle postulait activement des emplois en ligne.

[61] Je reconnais qu'elle a fait d'autres démarches habituelles de recherche d'emploi, comme la mise à jour de son curriculum vitae et la réception d'alertes d'emploi. Cependant, ces démarches ne suffisent pas compte tenu de la période envisagée (à partir du 13 septembre 2021). J'estime que sa meilleure chance de trouver du travail

³⁹ Voir la page GD3B-56.

⁴⁰ Voir la page GD3B-57.

était de postuler un emploi convenable lorsqu'elle a perdu son emploi. Elle n'a pas démontré que ses démarches étaient soutenues.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[62] La jurisprudence énonce trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁴¹ :

- a) Elle a le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable sera offert.
- b) Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois tenir compte de l'attitude et de la conduite de la prestataire⁴².

- Désir de retourner sur le marché du travail

[63] Je conclus que la prestataire a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Elle a notamment témoigné qu'elle aimait son emploi d'infirmière et qu'elle voulait reprendre le travail le plus tôt possible.

⁴¹ Ces trois éléments figurent dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ces trois éléments ont été reformulés en langage simple dans la présente décision.

⁴² Deux arrêts tirés de la jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

- **Démarches effectuées pour trouver un emploi convenable**

[64] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour statuer sur ce deuxième élément. À l'égard de cet élément, la liste est fournie à titre indicatif seulement⁴³.

[65] Les démarches de la prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient la présentation de quelques demandes d'emploi en ligne, la mise à jour de son curriculum vitae et la réception d'alertes d'emploi. Elle a obtenu un emploi occasionnel d'infirmière vers avril ou mai 2022 en traitant avec une agence.

[66] J'estime que ces démarches n'ont pas suffi pour satisfaire aux exigences de ce deuxième élément parce qu'il ne suffit pas de présenter une demande d'emploi pour seulement quelques emplois à compter du 13 septembre 2021.

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

[67] Je conclus que la prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail. Plus précisément, la prestataire s'est limitée à trouver des emplois dans le secteur des soins de santé qui ne l'obligent pas à divulguer son statut vaccinal.

[68] La prestataire est infirmière autorisée et a déclaré que la plupart des endroits exigeaient que les employés éventuels divulguent leur statut vaccinal contre la COVID-19. Elle a dit qu'il était difficile de trouver des possibilités d'emploi convenables pendant qu'elle cherchait. Toutefois, son récent rôle occasionnel au sein de l'agence n'exige pas qu'elle divulgue son statut vaccinal.

[69] La prestataire a envisagé de postuler des emplois administratifs, mais elle a souligné qu'elle n'a aucune expérience de travail dans ce domaine. J'admets donc que ce type d'emploi ne lui convenait probablement pas.

⁴³ Je ne suis pas tenue de suivre la liste des démarches de recherche d'emploi pour décider du deuxième élément. Je m'en sers uniquement à titre indicatif.

Donc, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?

[70] D'après mes conclusions relatives aux trois éléments, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle est incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[71] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[72] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Solange Losier

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