



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1747

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

Décision

Partie appelante : M. 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 (462393) datée du 12 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 13 septembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 19 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1528

Décision

[1] M. M. est le prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rendu plusieurs décisions concernant son admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. Le prestataire porte ces décisions en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[2] J'accueille l'appel du prestataire sur la question de la disponibilité pour le travail. Je conclus qu'il a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Cependant, je rejette l'appel du prestataire sur la question de l'inconduite. Je conclus que son employeur l'a suspendu pour inconduite. Par conséquent, il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

Aperçu

[3] L'employeur du prestataire a mis en place une politique de vaccination. Il exigeait que tous les membres du personnel soient entièrement vaccinés contre la COVID-19. Le prestataire a demandé à l'employeur une exemption de la politique pour des motifs religieux. L'employeur a refusé la demande d'exemption du prestataire et lui a demandé de fournir une preuve de vaccination dans un délai fixe. Comme le prestataire n'était pas vacciné à la date limite, l'employeur l'a mis en congé sans solde.

[4] La Commission affirme que l'employeur du prestataire l'a suspendu. La Commission affirme qu'il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension parce que l'employeur l'a suspendu pour inconduite. Elle dit qu'il connaissait la politique de vaccination de l'employeur et qu'il savait qu'il allait probablement perdre son emploi s'il ne la respectait pas.

[5] La Commission affirme également que le prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant sa suspension. Elle dit qu'il a établi des conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail parce qu'il n'était pas vacciné contre la COVID-19. Elle déclare qu'il était peu probable qu'il trouve un emploi parce qu'il n'était pas vacciné.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord avec les deux décisions de la Commission. Il dit qu'il essayait de trouver un emploi et qu'il avait postulé pour des emplois auprès de certains employeurs qui n'avaient pas de politique de vaccination obligatoire. Il ajoute qu'il aurait demandé à tout employeur potentiel une exemption à une politique de vaccination.

[7] Le prestataire affirme également qu'il n'a pas été suspendu pour inconduite. Il affirme que la politique de vaccination de son employeur était déraisonnable. Il dit que son employeur aurait dû lui accorder une exemption de la politique en raison de ses croyances religieuses. Il soutient que l'employeur a violé ses droits fondamentaux et les termes de sa convention collective.

Questions en litige

[8] Je dois décider deux choses.

[9] D'abord, je dois décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour rendre cette décision, je vais vérifier s'il a cessé de travailler en raison d'une suspension. Ensuite, je déciderai si la raison pour laquelle son employeur l'a suspendu est une inconduite au sens de la loi.

[10] Puis, je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler.

Analyse - Inconduite

L'employeur a-t-il suspendu le prestataire?

[11] Le prestataire affirme que son employeur ne l'a pas suspendu. Il dit que l'employeur l'a mis en congé sans solde. Il fait aussi valoir que le *Guide de la détermination de l'admissibilité* précise que la Commission devrait traiter la perte de son emploi comme un congédiement.

[12] La Commission n'est pas d'accord. Elle affirme que le prestataire a cessé de travailler parce qu'il a été suspendu.

[13] Je suis d'accord avec la Commission. Je vais traiter la perte d'emploi du prestataire comme une suspension.

[14] Le prestataire a toujours dit qu'il n'avait pas choisi de quitter son emploi. Il n'a pas demandé un congé à son employeur. Il est donc clair qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi ou qu'il n'a pas volontairement pris congé de son emploi.

[15] De plus, il est clair que le prestataire n'a pas mis fin à son emploi. Il n'a pas été congédié. À l'audience, il a dit être retourné au travail le 20 juin 2022. Je conclus donc que le prestataire n'a pas perdu son emploi de façon permanente.

[16] Tous les éléments de preuve au dossier d'appel me montrent que l'employeur a mis le prestataire en congé sans solde parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination. Autrement dit, le prestataire a perdu temporairement son emploi parce qu'il ne respectait pas la politique de son employeur. La Commission dit que c'est l'équivalent d'une suspension, et je suis d'accord.

[17] Je ne suis pas d'accord sur le fait que l'employeur du prestataire l'a mis à pied. Rien dans le dossier d'appel n'indique qu'il y a eu un manque de travail ou une fermeture du lieu de travail. Je comprends que le prestataire pense que le chapitre 6.6.2 du Guide décrit sa situation, mais je ne suis pas d'accord. Cette section du Guide fait référence au départ volontaire et rien ne prouve que le prestataire a choisi de quitter son emploi. De plus, la section du Guide citée par le prestataire ne fait aucune référence à la loi.

[18] Le Guide est un outil utile, mais ce n'est pas la loi. Je dois m'appuyer sur la *Loi sur l'assurance-emploi*, le *Règlement sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence, car ils forment tous la loi sur l'assurance-emploi. Le Guide n'est pas la loi à lui seul.

[19] Dans la présente affaire, la perte d'emploi du prestataire résulte directement de ses actions. Il a cessé de travailler parce qu'il ne respectait pas la politique de son employeur. Par conséquent, je juge que les parties de la loi sur l'assurance-emploi qui font référence à une suspension pour inconduite constituent le cadre le plus approprié pour rendre des décisions sur la perte d'emploi du prestataire.

[20] Maintenant, je dois rendre une décision sur la cause de la perte d'emploi du prestataire. Ensuite, je déciderai si les raisons pour lesquelles il a perdu son emploi constituent une inconduite au sens de la loi.

Pourquoi l'employeur a-t-il suspendu le prestataire?

[21] La Commission affirme que l'employeur du prestataire l'a suspendu parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Elle dit que l'employeur a exigé que tous les membres du personnel fournissent une preuve de vaccination complète contre la COVID-19 dans un délai donné. Le prestataire n'a pas fourni de preuve de vaccination complète avant la date limite fixée par l'employeur. Celui-ci l'a donc suspendu. La Commission affirme qu'il y a un lien direct entre le fait que le prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination et sa perte d'emploi.

[22] À l'audience, le prestataire a dit qu'il avait convenu qu'il avait cessé de travailler parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Il n'a jamais dit qu'il avait perdu son emploi pour une autre raison. Il n'essaie pas de faire valoir que l'employeur a utilisé la politique de vaccination comme excuse pour le suspendre pour une autre raison.

[23] Il n'y a aucune preuve dans le dossier d'appel qui me porte à croire que l'employeur a suspendu le prestataire pour une autre raison. Il est clair pour moi qu'il y a un lien direct et causal entre le fait que le prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur et sa perte d'emploi. Autrement dit, son refus de suivre la politique de vaccination a entraîné sa suspension.

[24] Je dois donc maintenant décider si les gestes du prestataire constituent une inconduite au sens de la loi.

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

[25] Je conclus que la raison de la suspension du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[26] 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 intentionnelle¹. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée². Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi³.

[27] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une possibilité réelle qu'il perde son emploi pour cette raison⁴.

[28] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁵.

[29] La Commission affirme que le prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite. Elle dit qu'il a agi de façon délibérée en refusant de suivre la politique de vaccination de son employeur. Elle soutient également qu'il savait que son employeur le suspendrait s'il ne respectait pas la politique de vaccination.

[30] Le prestataire n'est pas d'accord. Il soutient que la politique de vaccination de l'employeur était déraisonnable et que l'employeur aurait dû accepter sa demande d'exemption. Il affirme que l'employeur a violé ses droits et qu'il n'a pas respecté sa convention collective.

[31] Je suis d'accord avec la Commission. Je conclus que les raisons pour lesquelles le prestataire a cessé de travailler constituent une inconduite au sens de la loi sur l'assurance-emploi.

¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

³ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

[32] Le prestataire et la Commission s'entendent sur les faits de base suivants :

- Le prestataire savait que son employeur avait mis en place une politique de vaccination obligatoire. Il savait qu'il devait présenter une preuve de vaccination ou faire approuver une demande d'exemption par son employeur.
- Le prestataire connaissait la date limite pour se conformer à la politique de vaccination de l'employeur.
- L'employeur du prestataire n'a pas accueilli sa demande d'exemption de la politique de vaccination. Le prestataire savait que son employeur n'avait pas approuvé sa demande d'exemption.
- Le prestataire savait qu'il y avait des conséquences à ne pas suivre la politique de vaccination et qu'il ne pouvait pas continuer à travailler tant qu'il ne respectait pas la politique.
- Même si le prestataire connaissait la politique de vaccination et les conséquences de ne pas la suivre, il a délibérément choisi de ne pas s'y conformer. Il ne s'est pas fait vacciner contre la COVID-19 avant la date limite fixée par l'employeur.

[33] Si j'accepte tous les faits ci-dessus, je dois conclure que le prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite. En effet, il a agi délibérément. Il savait que ses gestes entraîneraient probablement sa suspension. Ses actions étaient la cause directe de sa suspension.

[34] Je comprends que le prestataire a présenté de nombreux arguments pour expliquer la raison pour laquelle il ne pense pas avoir perdu son emploi en raison d'une inconduite. Cependant, je ne suis convaincue par aucun de ses arguments.

[35] Le prestataire affirme que la *Loi sur l'assurance-emploi* dit que je dois tenir compte de différentes circonstances. Il dit que je dois examiner si les actions de l'employeur ont enfreint la loi, si l'employeur a fait preuve de discrimination à son égard,

ou s'il a apporté des changements importants à ses fonctions ou à ses conditions d'emploi. Bref, le prestataire fait référence aux circonstances énoncées à l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et déclare que je dois tenir compte de ces circonstances.

[36] Cependant, la loi dit que je dois tenir compte de ces circonstances dans les cas de départ volontaire. Autrement dit, si le prestataire avait choisi de quitter son emploi, la loi me dit que je dois tenir compte de toutes les circonstances qui existaient au moment où il a choisi de quitter son emploi. La loi fournit une liste de certaines circonstances, mais je peux tenir compte de circonstances qui ne sont pas énumérées dans la loi.

[37] Cependant, dans le présent appel, ni le prestataire ni la Commission ne soutiennent que le prestataire a choisi de quitter son emploi. Par conséquent, les parties de la loi qui traitent du départ volontaire ne sont pas pertinentes à la présente décision. Lorsque je rends des décisions sur l'inconduite, je ne peux pas évaluer si le départ du prestataire était la seule solution raisonnable dans son cas.

[38] Le prestataire soutient également que je devrais tenir compte de la *Déclaration canadienne des droits* lorsque je rendrai ma décision. Il affirme que son employeur a porté atteinte à ses droits.

[39] Au Canada, il existe un certain nombre de lois qui protègent les droits d'une personne, comme le droit à la vie privée ou le droit à l'égalité (non-discrimination). La *Charte canadienne des droits et libertés* n'est qu'une de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et un certain nombre de lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[40] Ces lois sont appliquées par différentes cours et différents tribunaux.

[41] Le Tribunal peut décider si une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou d'une loi connexe porte atteinte aux droits garantis aux parties prestataires par la Charte.

[42] Toutefois, le Tribunal n'est pas autorisé à examiner si une mesure prise par un employeur viole les droits fondamentaux des parties prestataires garantis par la Charte. Cela dépasse notre compétence. Le Tribunal n'est pas non plus autorisé à rendre des décisions fondées sur la *Charte canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou les lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[43] Le prestataire peut poursuivre ses arguments au sujet de la *Déclaration canadienne des droits* auprès d'autres instances. Cependant, je peux seulement rendre une décision sur la façon dont la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique à sa situation.

[44] Le prestataire fait référence à de nombreuses affaires judiciaires différentes. Il affirme que ces décisions s'appliquent à sa situation. Cependant, la jurisprudence sur laquelle le prestataire s'appuie porte sur le droit provincial de l'emploi, le congédiement déguisé et les droits du travail. Je ne suis pas liée par ces décisions, car je rends des décisions concernant la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'inconduite.

[45] Le prestataire soutient que je dois vérifier si la politique de vaccination de son employeur était raisonnable. Il affirme que d'autres décisions du Tribunal ont examiné si les politiques de vaccination étaient raisonnables.

[46] Le seul exemple que le prestataire a fourni était une décision sur le départ volontaire. Dans cette affaire, la membre du Tribunal a considéré la politique de vaccination de l'employeur comme une circonstance qui existait lorsque le prestataire a choisi de quitter son emploi.

[47] Cependant, dans le présent appel, le prestataire n'a pas choisi de quitter son emploi. Par conséquent, des circonstances comme le caractère raisonnable de la politique de vaccination ne sont pas pertinentes pour ma décision.

[48] En fait, lorsque j'examine la question de l'inconduite, la jurisprudence dit explicitement que je ne peux pas examiner la conduite de l'employeur. Je ne suis pas censée vérifier si l'employeur a agi de façon raisonnable ou non. Je dois seulement me pencher sur les gestes du prestataire et me demander s'il s'agit d'une inconduite au sens de la loi.

[49] Voilà pourquoi la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Paradis*⁶ est importante. Même si le prestataire ne croit pas que cette décision soit pertinente pour son appel, elle aborde des principes importants dont je dois tenir compte lorsque je rends des décisions sur l'inconduite.

[50] Enfin, le prestataire présente beaucoup d'arguments au sujet de sa demande d'exemption pour motifs religieux. Il fournit des éléments de preuve expliquant ses croyances religieuses et leur incidence sur ses décisions liées à la vaccination.

[51] Cependant, ce n'est pas mon rôle de rendre des décisions au sujet de la demande d'exemption du prestataire. Je ne peux pas examiner tous ses éléments de preuve et ordonner à son employeur d'approuver sa demande d'exemption religieuse. Je ne peux pas évaluer sa preuve et décider si son employeur aurait dû lui accorder une exemption pour des motifs religieux.

[52] Encore une fois, la jurisprudence dit que je peux seulement examiner les actions du prestataire et décider s'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[53] Et dans la présente affaire, je conclus que l'employeur du prestataire l'a suspendu en raison d'une inconduite. Par conséquent, il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension⁷.

Analyse de la disponibilité

[54] Il y a deux articles de loi qui disent qu'il faut prouver que l'on est disponible pour travailler.

[55] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'il faut prouver que l'on fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁸. Le

⁶ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 1282.

⁷ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Règlement sur l'assurance-emploi donne des exemples qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables⁹ ».

[56] Deuxièmement, la Loi prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. La jurisprudence donne trois éléments que vous devez prouver pour démontrer que vous êtes « disponible » en ce sens¹¹.

[57] Vous devez prouver que vous êtes disponible pour travailler selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie que vous devez prouver qu'il est plus probable qu'improbable que vous êtes disponible pour travailler.

[58] La Commission affirme avoir utilisé les deux articles de loi pour refuser des prestations d'assurance-emploi. Je vais donc examiner les deux articles de loi pour décider si le prestataire a prouvé sa disponibilité pour le travail.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[59] La Commission affirme avoir utilisé la partie de la loi qui parle de démarches de recherche d'emploi habituelles et raisonnables pour rendre sa décision sur l'admissibilité du prestataire aux prestations d'assurance-emploi.

[60] Cependant, la Commission n'a présenté aucun argument concernant les démarches de recherche d'emploi du prestataire dans ses observations. La première lettre de décision ne dit rien au sujet des démarches de recherche d'emploi du prestataire. Les comptes rendus de conversation de la Commission montrent que les agentes et les agents de la Commission n'ont pas averti le prestataire au sujet des démarches de recherche d'emploi.

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

¹⁰ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

[61] Je conclus donc que la Commission n'a pas démontré qu'elle a vraiment utilisé cette partie de la loi pour rendre une décision sur l'admissibilité du prestataire aux prestations d'assurance-emploi. Je n'examinerai pas cette partie de la loi¹².

[62] Je dois quand même examiner l'autre partie de la loi qui traite de la disponibilité pour le travail.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[63] La deuxième partie de la loi qui traite de la disponibilité dit qu'il faut prouver que l'on est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[64] La jurisprudence me donne trois éléments à prendre en considération lorsque je rends une décision sur la disponibilité pour le travail. Cela signifie que je dois rendre une décision par rapport à chacun des éléments suivants :

- La personne doit démontrer qu'elle souhaitait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui était offert. Son attitude et ses actions doivent démontrer qu'elle voulait retourner travailler le plus tôt possible.
- La personne doit démontrer qu'elle a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.
- La personne ne doit pas avoir fixé de limites ou de conditions personnelles qui auraient pu l'empêcher de trouver un emploi. Si elle a fixé des limites pour sa recherche d'emploi, elle doit démontrer que ces limites étaient raisonnables¹³.

¹² J'ai utilisé comme guide la décision de la division d'appel *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688.

¹³ 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 l'on prouve sa disponibilité en démontrant le désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert, en exprimant son désir de retourner au travail en faisant des démarches pour trouver un emploi convenable et en n'établissant aucune condition personnelle qui pourrait limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Dans la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, a-1472-92, la Cour d'appel fédérale affirme qu'une partie prestataire manifeste son désir de retourner au travail par son attitude et son comportement. Elle doit faire des démarches

– **Vouloir retourner travailler**

[65] Le prestataire a toujours dit qu'il voulait travailler. À l'audience, il a dit être retourné travailler chez son employeur habituel le 20 juin 2022.

[66] La Commission n'a présenté aucun argument à ce sujet et je n'ai aucune raison de douter des déclarations du prestataire. Je conclus donc que le prestataire a démontré qu'il voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

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

[67] Le prestataire a dit à la Commission qu'il essayait de trouver un emploi. Il a parlé de ses démarches de recherche d'emploi. À l'audience, il m'a donné plus d'information sur ses démarches. Il a dit qu'il cherchait du travail plusieurs fois par semaine. Il a fait des recherches en ligne dans des banques d'emplois et sur LinkedIn. Il a aussi parlé à un recruteur. Il a fait du réseautage avec d'anciens employeurs, des voisins et des amis. Il a postulé pour des emplois et a parlé à des employeurs potentiels.

[68] La Commission n'a présenté aucun argument concernant les démarches de recherche d'emploi du prestataire. Par exemple, la Commission ne soutient pas qu'elle pense que le prestataire n'en faisait pas assez pour essayer de trouver un emploi.

[69] Je crois que le prestataire a décrit des démarches de recherche d'emploi raisonnables. Je conclus qu'il a prouvé qu'il faisait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[70] Les arguments de la Commission portent principalement sur ce point. La Commission affirme que le prestataire a limité à tort ses chances de retourner sur le marché du travail parce qu'il n'est pas vacciné contre la COVID-19.

raisonnables pour trouver un emploi, et toute restriction à sa recherche d'emploi doit être raisonnable, compte tenu de sa situation. J'ai paraphrasé les principes décrits dans ces décisions en langage clair.

[71] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme que tous les employeurs exigent la vaccination. Il soutient également qu'il demanderait une exemption de la politique de vaccination s'il recevait une offre d'emploi d'un employeur qui exigeait qu'il se fasse vacciner. Il affirme qu'il n'a pas limité ses chances de retourner sur le marché du travail.

[72] Je suis d'accord avec le prestataire. Je ne suis pas convaincue que le fait qu'il ne soit pas vacciné contre la COVID-19 limite indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[73] La Commission ne m'a pas démontré que le prestataire travaille dans une industrie où les exigences de vaccination sont la norme. Par exemple, le prestataire n'est pas un travailleur de la santé. Je ne suis donc pas convaincue que la plupart (ou la totalité) des emplois dans le domaine du prestataire nécessitent la vaccination.

[74] Le prestataire affirme qu'il a postulé pour certains emplois où il n'était pas obligatoire de se faire vacciner et je le crois. Je pense également qu'il aurait demandé une exemption de la politique de vaccination. Je ne sais pas si un employeur potentiel aurait accordé une exemption d'une politique de vaccination au prestataire, mais je ne suis pas convaincue que la nécessité de demander une exemption soit une condition personnelle qui limiterait indûment ses chances de trouver un emploi.

[75] Le prestataire a dit qu'il avait étendu sa recherche d'emploi à 100 km de sa ville natale. Il a dit qu'il était prêt à faire le trajet quotidien et que le travail à domicile est courant dans son domaine. J'accorde de l'importance au fait que le prestataire a élargi sa recherche d'emploi d'autres façons.

[76] Je suis donc convaincue que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui ont limité à tort ses chances de retourner sur le marché du travail.

– **Le prestataire était-il donc capable de travailler et disponible à cette fin?**

[77] Je conclus que le prestataire voulait travailler. Il a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi. Même s'il n'est pas vacciné contre la COVID-19,

je ne suis pas convaincue qu'il s'agit d'une condition personnelle qui limitait indûment les chances du prestataire de retourner sur le marché du travail.

[78] Je conclus donc que le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin.

Conclusion

[79] J'accueille l'appel du prestataire sur la question de la disponibilité pour le travail. Cependant, cela ne veut pas dire qu'il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi. En effet, je rejette son appel sur la question de l'inconduite. Je conclus que son employeur l'a suspendu pour inconduite. Cette décision signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

Amanda Pezzutto

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