



[TRADUCTION]

Citation : *PL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 681

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

## Décision

**Appelant :** P. L.

**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 (530548) datée du 15 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Marc St-Jules

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 9 février 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 27 février 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3334

## Décision

[1] Je rejette l'appel avec modification. Le Tribunal est en désaccord avec l'appelant. Selon la modification, l'inadmissibilité devrait commencer le 1<sup>er</sup> février 2022. Il s'agit de la première journée de sa suspension sans solde<sup>1</sup>.

[2] Son employeur l'a suspendu parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire.

[3] Dans le présent appel, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'employeur de l'appelant l'a suspendu en raison d'une inconduite. En d'autres mots, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension de son emploi.

[4] Cela signifie que l'appelant n'a pas droit à l'assurance-emploi après sa suspension<sup>2</sup>. Telle est la décision de la Commission. Autrement dit, la Commission a pris la bonne décision relativement à sa demande d'assurance-emploi.

## Aperçu

[5] Son employeur l'a mis en congé sans solde involontaire à compter du 1<sup>er</sup> février 2022. La Commission affirme que l'employeur l'a mis en congé parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID (politique de vaccination).

[6] La Commission a décidé que l'appelant avait été suspendu de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* considère comme une inconduite. C'est pourquoi la Commission n'a pu lui verser des prestations d'assurance-emploi à compter du 31 janvier 2022<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir la page GD3-14. Tous les éléments de preuve dont je dispose mentionnent systématiquement que son premier jour sans solde est le 1<sup>er</sup> février 2022.

<sup>2</sup> Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, l'appelant qui est **suspendu** en raison de son inconduite **n'est pas inadmissible** au bénéfice des prestations pendant un certain temps.

<sup>3</sup> Voir la page GD3-19. La décision subséquente à la page GD3-25 a confirmé cette décision.

[7] Je dois décider si l'appelant a été suspendu de son emploi pour inconduite en vertu de la *Loi*.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **L'audience a été ajournée une fois**

[8] L'audience devait d'abord avoir lieu le 4 janvier 2023 avec un autre membre du Tribunal. L'appel a commencé comme prévu. On discute de la présentation récente de documents supplémentaires<sup>4</sup>. Ces documents comprenaient l'offre d'emploi de l'appelant en 2019 ainsi qu'un échange de courriels en décembre 2021 et janvier 2022 entre l'appelant et l'employeur. Ils comportaient également une décision récente du Tribunal.

[9] Comme l'offre d'emploi et l'échange de renseignements comprenaient du texte en français, l'appelant et le Tribunal ont pris ensemble une décision. Il a été décidé que l'audience serait ajournée afin qu'un membre bilingue du Tribunal puisse examiner les documents et tenir l'audience reportée de l'appelant.

[10] Le dossier du Tribunal m'a été confié et une nouvelle audience a été fixée au 9 février 2023. L'audience a eu lieu comme prévu en présence de l'appelant.

## **Question en litige**

[11] L'appelant a-t-il été suspendu et s'agissait-il d'une inconduite au sens de la *Loi*?

## **Analyse**

[12] Selon la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur a congédié ou suspendu le prestataire.

[13] Je dois trancher deux questions :

- Pour quelle raison l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi?

---

<sup>4</sup> Voir les pages GD6-1 à 45, reçues par le Tribunal le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- La *Loi* considère-t-elle que cette raison constitue une inconduite?

### **La raison pour laquelle l'appelant a été suspendu**

[14] Je conclus que l'employeur de l'appelant l'a suspendu parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination.

[15] L'appelant et la Commission conviennent que l'appelant a été suspendu le 1<sup>er</sup> février 2022. Cette suspension découle du non-respect de la nouvelle politique de vaccination obligatoire. Les parties ne s'entendent pas sur le volet relatif à l'inconduite. L'appelant affirme qu'il s'agit d'une suspension abusive et déraisonnable.

[16] Je n'ai aucune raison de croire qu'il existe une autre raison pour laquelle l'appelant ne travaille plus. Rien dans le dossier ou dans les témoignages ne m'amène à douter de cette conclusion. D'après la preuve dont je dispose, je conclus que le non-respect de la politique de vaccination constitue la raison pour laquelle l'appelant ne travaille plus chez l'employeur.

### **La raison est une inconduite au sens de la loi**

[17] Le défaut de l'appelant de se conformer à la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

### ***Que signifie l'inconduite au sens de la Loi?***

[18] La *Loi* ne dit pas ce que signifie une inconduite. Les décisions des tribunaux énoncent le critère juridique en matière d'inconduite. Le critère juridique m'indique les types de faits et les questions dont je dois tenir compte au moment de prendre ma décision.

[19] La Commission doit prouver selon la prépondérance des probabilités qu'il a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite et non pour une autre raison<sup>5</sup>.

---

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

[20] Je dois m'attarder à ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait, et à la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi*<sup>6</sup>. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si une suspension ou un licenciement constitue une sanction raisonnable<sup>7</sup>.

[21] L'appelant n'a pas à avoir une intention fautive. Autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal pour que je décide que sa conduite est une inconduite<sup>8</sup>. Pour constituer une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>9</sup>. De plus, l'inconduite doit être une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>10</sup>.

[22] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et s'il savait ou aurait dû savoir que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié<sup>11</sup>.

[23] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi*. Je ne peux pas prendre ma décision en me fondant sur d'autres lois<sup>12</sup>. Je ne peux pas décider si l'appelant a fait l'objet d'un congédiement déguisé ou abusif en vertu du droit du travail. Je ne peux pas interpréter un contrat de travail ni décider si un employeur a contrevenu à une convention collective<sup>13</sup>. L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas de convention collective, mais bien un contrat de travail. Je ne peux pas non plus décider si un employeur a fait preuve de discrimination à l'égard de l'appelant ou s'il aurait dû prendre des mesures d'adaptation en vertu du droit en matière de droits de la

---

<sup>6</sup> C'est ce que disent les articles 30 et 31 de la *Loi*.

<sup>7</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>8</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>9</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>10</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>11</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>12</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut trancher des affaires en se fondant sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans des circonstances limitées – lorsqu'un appelant conteste la *Loi* ou ses règlements d'application, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements d'application, et certaines mesures prises par des décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Dans la présente affaire, l'appelant ne le fait pas.

<sup>13</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

personne<sup>14</sup>. Et je ne peux pas décider si un employeur a violé les droits à la vie privée ou d'autres droits de l'appelant dans le contexte de l'emploi ou autrement.

### ***Ce que disent la Commission et l'appelant***

[24] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite au sens de la *Loi* parce que la preuve démontre ce qui suit :

- L'employeur avait une politique de vaccination et l'avait communiquée à tout le personnel.
- En vertu de la politique de vaccination, l'appelant devait être entièrement vacciné ou obtenir une exemption de son employeur, sinon il devait faire face à un congé sans solde à compter du 1<sup>er</sup> février 2022<sup>15</sup>.
- Il savait ce qu'il devait faire en vertu de la politique.
- Il savait également que son employeur pouvait le suspendre en vertu de la politique s'il ne fournissait pas de preuve de vaccination (ou n'obtenait pas d'exemption) avant la date limite.
- Il a fait un choix personnel conscient et voulu de ne pas se faire vacciner avant la date limite.
- L'employeur l'a suspendu le 1<sup>er</sup> février 2022 parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination.

[25] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite au sens de la *Loi* pour les raisons suivantes :

- La politique de vaccination était abusive et déraisonnable<sup>16</sup>.
- La politique de Bell ne prévoyait aucune mesure d'adaptation raisonnable et équivalait à un congédiement déguisé<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>15</sup> Voir la page GD3-17.

<sup>16</sup> Voir la page GD5-6.

<sup>17</sup> Voir la page GD2-6.

- Toute l'équipe faisait du télétravail à temps plein, ce qui signifie un risque de transmission nul entre collègues ou clients<sup>18</sup>.
- Son contrat de travail avec son employeur ne comportait aucune exigence médicale. Son employeur lui demande de mettre quelque chose dans son corps<sup>19</sup>.
- Le Tribunal devrait se conformer à la décision *AL c CAEC*, déjà rendue par ce Tribunal<sup>20</sup>. Son cas est semblable à celui de l'appelant dans cette décision.
- Il était disposé à subir les tests exigés comme solution de rechange.
- Chacun a la liberté de choisir ce que son corps peut recevoir.

[26] Les éléments de preuve dans cet appel sont cohérents et simples. Je crois et j'accepte la preuve de l'appelant et celle de la Commission.

[27] Je n'ai aucune raison de douter de la preuve produite par l'appelant (ce qu'il a dit à la Commission, écrit dans sa demande de révision et son avis d'appel, et son témoignage à l'audience). Son témoignage est cohérent. Et aucune preuve ne contredit ses propos.

[28] J'accepte la preuve de la Commission parce qu'elle est conforme à celle de l'appelant. Et aucune preuve ne la contredit.

***Les motifs pour lesquels je n'ai pas suivi la décision AL c CAEC du Tribunal***

[29] L'appelant soutient que je devrais suivre la décision *AL c CAEC*, une décision du Tribunal. AL travaillait dans le domaine de l'administration hospitalière. L'hôpital l'a suspendue, puis l'a congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

---

<sup>18</sup> Voir la page GD2-6.

<sup>19</sup> Voir la page GD2-6.

<sup>20</sup> Voir les pages GD6-29 à 45. Il s'agit d'une décision antérieure du Tribunal qui est/était diffusée en ligne. La copie fournie par l'appelant est la copie originale remise à celui-ci. La décision a été traduite et publiée sur le site Web du Tribunal. Sa référence neutre est 2022 TSS 1428.

[30] Je n'ai pas à suivre d'autres décisions du Tribunal. Je peux m'appuyer sur elles pour me guider si je les trouve convaincantes et utiles<sup>21</sup>.

[31] Je ne suivrai pas la décision *AL c CAEC*. Cette décision va à l'encontre des règles énoncées par la Cour fédérale dans ses décisions concernant l'inconduite<sup>22</sup>. Le Tribunal n'a pas le pouvoir légal (en droit, ce que nous appelons la « compétence ») de faire deux choses que le membre a faites dans sa décision :

- Premièrement, il n'aurait pas dû interpréter et appliquer la convention collective pour conclure que l'employeur n'avait pas le pouvoir d'obliger le personnel à se faire vacciner contre la COVID-19<sup>23</sup>.
- Deuxièmement, il n'aurait pas dû conclure que l'appelant avait le droit — dans le contexte de l'emploi — de refuser de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur en se fondant sur le droit en matière de consentement éclairé au traitement médical<sup>24</sup>. En d'autres termes, il n'avait pas le pouvoir légal d'ajouter à la convention collective le droit absolu pour un travailleur de choisir d'ignorer la

---

<sup>21</sup> Cette règle (appelée *stare decisis*) est un fondement important de la prise de décisions dans notre système juridique. Elle s'applique aux tribunaux judiciaires et à leurs décisions. Elle s'applique également aux tribunaux administratifs et à leurs décisions. Selon cette règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement liées à l'affaire sur laquelle je dois statuer. Cela s'explique par le fait que la Cour fédérale a un plus grand pouvoir pour interpréter la *Loi*. Je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale, puisque d'autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi.

<sup>22</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et les arrêts *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut trancher des affaires en se fondant sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans des circonstances limitées – lorsqu'un appelant conteste la *Loi* ou ses règlements d'application, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements d'application, et certaines mesures prises par des décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Dans le présent appel, l'appelant ne le fait pas.

<sup>23</sup> Le pouvoir en droit des membres du Tribunal de rendre une décision dans le cadre d'un appel de la décision de la Commission ne comprend pas l'interprétation et l'application d'une convention collective. Les tribunaux ont affirmé clairement que l'appelant dispose d'autres voies juridiques pour contester la légalité des gestes commis ou non par l'employeur. Par exemple, lorsqu'un membre du personnel visé par une convention collective croit que son employeur a contrevenu à celle-ci, il peut déposer un grief (ou demander à son syndicat de le faire) en vertu de la convention collective.

<sup>24</sup> Autrement dit, pour décider s'il y a eu inconduite, il s'est concentré sur la relation en droit du travail, sur la conduite de l'employeur et sur la sanction infligée par l'employeur. Il aurait dû s'attarder à la conduite de l'appelant. Encore une fois, si l'appelant (et son syndicat) estime que les travailleurs avaient le droit de refuser la vaccination contre la COVID-19 dans le cadre de leur convention collective, la procédure de règlement des griefs constituait la voie juridique appropriée pour présenter cet argument.



politique de vaccination de l'employeur fondée sur une règle importée d'un domaine du droit distinct.

[32] Les raisons pour lesquelles je n'ai pas suivi la décision *AL c CAEC* découlent de la compétence du Tribunal. Mes motifs ne sont pas fondés sur les faits précis de cet appel *par rapport* à l'appel de l'appelant. Mes motifs ne se limitent donc pas aux circonstances et aux arguments avancés par l'appelante dans l'affaire *AL c CAEC*<sup>25</sup>. Je dois décider si la conduite d'un appelant est une inconduite. Je ne possède pas le pouvoir légal d'interpréter et d'appliquer un contrat de travail, des lois sur la protection de la vie privée, des lois sur les droits de la personne, le droit international, le *Code criminel* ou d'autres lois. Si l'une ou l'autre de ces lois était enfreinte, le recours en appel devrait être exercé auprès du tribunal judiciaire ou administratif compétent.

[33] Nous commettons une erreur de droit si nous nous concentrons sur la conduite de l'employeur et l'analysons en vertu d'autres lois, parce que nous n'avons pas le pouvoir légal (la compétence) de le faire. D'un point de vue plus large, les législatures ont conféré à d'autres décideurs spécialisés, en vertu d'autres lois, le pouvoir de décider si les politiques, les décisions et la conduite des employeurs sont déraisonnables ou contraires à la loi. Le Tribunal possède une expertise dans l'interprétation de la *Loi* et dans son application à la situation des appelants et aux décisions de la Commission. La Cour fédérale a donc dit que nous devrions continuer de le faire.

### ***Les autres arguments de l'appelant***

[34] J'ai expliqué pourquoi le Tribunal ne peut pas tenir compte de la décision *AL c CAEC*. La liste qui figure au paragraphe 26 comprenait d'autres arguments.

---

<sup>25</sup> Les décisions de la Cour fédérale auxquelles j'ai renvoyé ont également un sens pratique et institutionnel. Il est illogique que le Tribunal interprète et applique des conventions collectives longues et complexes (ou d'autres lois) pour statuer sur des questions en vertu de la *Loi*. Le droit du travail (comme le droit de la vie privée, le droit en matière de droits de la personne et le droit pénal) est un domaine spécialisé du droit. Nous ne possédons ni l'expertise ni les ressources nécessaires pour interpréter et appliquer une convention collective, un contrat de travail ou d'autres lois.

[35] Malheureusement pour l'appelant, je ne peux pas prendre en compte ces arguments.

[36] Le critère à respecter est la *Loi*. Ce critère juridique correspond à ce que le Tribunal doit examiner. La Commission a prouvé que l'appelant a été informé de la politique, qu'il connaissait les conséquences de la non-conformité et qu'il a poursuivi dans cette voie en sachant que cela pourrait mener à sa suspension. Son comportement était volontaire. Ses actions étaient conscientes, voulues ou intentionnelles.

[37] Je ne peux que décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*. Je ne peux pas prendre ma décision en me fondant sur d'autres lois<sup>26</sup>. Je ne peux donc pas décider si la politique de son employeur ou la sanction infligée par celui-ci est raisonnable ou légale en vertu d'autres lois. Il s'agit notamment de décider si les politiques de vaccination contre la COVID sont étayées par les données scientifiques sur les vaccins contre la COVID.

[38] Des affaires judiciaires plus récentes appuient cette position. Dans une affaire récente appelée *Parmar*<sup>27</sup>, la question soumise à la Cour était la suivante : un employeur avait-il le droit de mettre une employée en congé sans solde pour non-respect d'une politique de vaccination obligatoire? M<sup>me</sup> Parmar s'est opposée à la vaccination parce qu'elle s'inquiétait de l'efficacité à long terme et des répercussions négatives possibles sur la santé.

[39] Dans cette affaire, la Cour a reconnu qu'il était [traduction] « extraordinaire d'adopter une politique qui a une incidence sur l'intégrité corporelle d'une employée », mais a statué que la politique de vaccination en question était raisonnable, compte tenu des [traduction] « défis sanitaires extraordinaires posés par la pandémie mondiale de COVID-19 ». La Cour a ensuite poursuivi en affirmant :

---

<sup>26</sup> Voir, par exemple, l'arrêt de la Cour d'appel fédérale *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>27</sup> Voir la décision *Parmar v Tribe Management Inc.*, 2022 CSCB 1675 (en anglais seulement).

[Traduction]

[154] [...] [Les politiques de vaccination obligatoire] ne forcent pas un employé à se faire vacciner. Elles contraignent plutôt à faire un choix entre se faire vacciner et continuer à gagner un revenu, ou rester non vacciné et perdre un revenu [...]

[40] Dans une autre affaire récente datant de janvier 2023, la Cour fédérale convient que le pouvoir du Tribunal est limité<sup>28</sup>. L'affaire a commencé à la Commission, puis a été présentée à la division générale du Tribunal. La division d'appel a ensuite maintenu la décision. La Cour fédérale a ensuite examiné la décision. Le paragraphe 32 est ainsi rédigé :

[Traduction]

[32] « Bien que le demandeur soit manifestement frustré qu'aucun des décideurs n'ait abordé ce qu'il considère comme les questions juridiques ou factuelles fondamentales qu'il soulève – par exemple en ce qui concerne l'intégrité corporelle, le consentement aux tests médicaux, l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 ou des tests antigéniques –, cela ne rend pas déraisonnable la décision de la division d'appel. Le problème principal de l'argument du demandeur est qu'il reproche aux décideurs de ne pas traiter un ensemble de questions qu'ils ne sont pas autorisés à aborder en vertu de la loi. »

[41] Je ne tire donc aucune conclusion concernant la validité de la politique ou toute violation des droits de l'appelant en vertu d'autres lois.

[42] Je conviens que l'appelant peut refuser la vaccination. C'est sa décision personnelle. C'est son droit. Je conviens également que l'employeur doit gérer les activités quotidiennes du lieu de travail. Cela comprend l'élaboration et l'application de politiques liées à la santé et à la sécurité au travail.

[43] L'employeur a la responsabilité de fournir un milieu de travail sécuritaire. Il était en train de tenter de ramener le personnel sur les lieux de travail dans le cadre de son plan<sup>29</sup>. La vaccination du personnel faisait partie de ce plan.

---

<sup>28</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>29</sup> Voir la page GD3-21.

[44] Compte tenu de la preuve, je conclus que la Commission a prouvé que la conduite de l'appelant était une inconduite parce qu'elle a démontré ce qui suit :

- Il était au courant de la politique de vaccination.
- Il savait qu'il était tenu de se faire entièrement vacciner et de fournir une preuve (ou d'obtenir une exemption) avant la date limite.
- Il savait que son employeur le suspendrait s'il ne se conformait pas à la politique.
- Il a personnellement pris la décision consciente, voulue ou intentionnelle de ne pas se conformer à la date limite.
- Il a été suspendu de son emploi parce qu'il ne respectait pas la politique de vaccination de son employeur.

[45] Selon ce que je comprends, l'appelant pourrait être en désaccord avec cette décision. Malgré tout, selon la Cour d'appel fédérale, je ne peux suivre que le sens ordinaire de la loi. Je ne peux pas réécrire la loi ou y ajouter de nouveaux éléments pour produire un résultat qui semble plus juste pour l'appelant<sup>30</sup>.

## Conclusion

[46] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi*.

[47] Pour cette raison, l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 1<sup>er</sup> février 2022<sup>31</sup>.

[48] Cela signifie que la Commission a pris la bonne décision relativement à sa demande d'assurance-emploi.

---

<sup>30</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301 au para 9.

<sup>31</sup> L'article 31 de la *Loi* prévoit que si un prestataire est suspendu en raison d'une inconduite, il n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension. L'inadmissibilité est imposée pour les jours ouvrables (du lundi au vendredi) pour lesquels des prestations peuvent être payables ou payées.

[49] Je rejette donc son appel avec une modification.

Marc St-Jules

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