



[TRADUCTION]

Citation : *AT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 668

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

## Décision

**Partie appelante :** A. T.

**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 (529202) datée du 21 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Teresa M. Day

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 1<sup>er</sup> mars 2023

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

**Date de la décision :** Le 3 mars 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3448

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelante travaillait comme professeure du programme LINC<sup>2</sup> dans un centre de soutien (l'employeur)<sup>3</sup>. Le 9 février 2022, l'employeur a instauré une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 exigeant que tous les membres du personnel confirment leur statut vaccinal au plus tard le 25 février 2022 et soient entièrement vaccinés au plus tard le 26 avril 2022, ou fassent l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement<sup>4</sup>.

[4] L'appelante a été informée de la politique<sup>5</sup>. Cependant, elle n'a pas divulgué son statut vaccinal à la date d'échéance et elle ne voulait pas se faire vacciner contre la COVID-19<sup>6</sup>.

[5] Elle a dit à l'employeur qu'elle était naturellement immunisée à la suite d'une infection récente à la COVID-19, et qu'elle avait d'autres [traduction] « contraintes religieuses » et des raisons médicales personnelles de ne pas se faire vacciner (page GD3-75 du dossier d'appel). Elle a également demandé à l'employeur de lui offrir des mesures d'adaptation parce que les cours étaient en ligne et que l'exigence de

---

<sup>1</sup> C'est-à-dire l'inconduite au sens où **le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. La signification du terme « inconduite » aux fins de l'assurance-emploi est abordée sous la rubrique Question en litige n° 2 plus loin.

<sup>2</sup> LINC signifie « Language Instruction for Newcomers to Canada » [formation linguistique pour les immigrants au Canada].

<sup>3</sup> Selon son témoignage, l'appelante travaillait pour le service d'aide à l'établissement et de soutien aux familles, un centre de soutien géré par le secteur privé.

<sup>4</sup> L'employeur a fourni à la Commission une copie de la politique (qui se trouve à partir de la page GD3-37 du dossier d'appel).

<sup>5</sup> Peu de temps après la publication de la politique, l'appelante a pris un congé de maladie approuvé du 16 février 2022 au 30 mars 2022. L'employeur a écrit à l'appelante le 22 mars 2022 (voir la page GD3-38) pour lui dire qu'elle devrait divulguer son statut vaccinal dès son retour au travail, sans quoi elle ferait l'objet de mesures disciplinaires.

<sup>6</sup> Voir le courriel que l'appelante a envoyé à l'employeur le 1<sup>er</sup> avril 2023 (à la page GD3-75).

vaccination était levée dans de nombreux secteurs. Cependant, l'employeur a dit qu'elle n'avait pas fourni suffisamment de documents pour obtenir une exemption de vaccination et qu'elle serait placée en congé sans solde<sup>7</sup>. Elle a tout de même refusé de se faire vacciner.

[6] Comme l'appelante n'a pas fourni de preuve indiquant qu'elle était entièrement vaccinée à la date limite prévue par la politique, l'employeur l'a placée en [traduction] « congé involontaire pour non-conformité à la politique sur le vaccin contre la COVID-19 en milieu de travail en date du 26 avril 2022<sup>8</sup> ».

[7] L'appelante a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que l'appelante avait cessé d'occuper son emploi en raison de son inconduite<sup>9</sup>, ce qui voulait dire qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Voir le courriel que l'employeur a envoyé à l'appelante le 25 avril 2022 (à la page GD3-73).

<sup>8</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-26.

<sup>9</sup> Voir la lettre de décision à la page GD3-28. Le document indique que l'appelante n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a quitté volontairement son emploi le 25 avril 2022 sans justification. Cependant, dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, l'appelante a déclaré qu'elle avait été suspendue et son relevé d'emploi indique qu'elle était en congé. Je ne comprends donc pas pourquoi la lettre de décision indique qu'elle a quitté volontairement son emploi.

Toutefois, la Commission a corrigé cette erreur au cours du processus de révision (au cours duquel l'appelante et l'employeur ont confirmé qu'elle avait été placée en congé involontaire pour non-conformité à la politique). La conclusion découlant de la révision a été remplacée par « inconduite » et la Commission a dit qu'elle maintenait sa décision sur cette question (voir la page GD3-84).

La décision de révision signifie que la Commission a conclu que l'appelante a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite.

Cependant, cette correction ne change pas *l'effet* de la décision de la Commission. Cela signifie simplement qu'il y a une autre raison pour laquelle l'appelante n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi selon la Commission.

Lorsqu'un employeur choisit de mettre une personne employée en congé sans solde plutôt que de lui imposer une suspension ou de la congédier, le congé sans solde involontaire est traité comme l'équivalent d'une suspension *si le motif du congé est considéré comme une inconduite*. Dans la présente affaire, la Commission a établi que la raison du congé sans solde de l'appelante (soit sa non-conformité à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur) était une inconduite et que, par conséquent, sa cessation d'emploi serait traitée comme une suspension.

<sup>10</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension.

[8] L'appelante a demandé à la Commission de réviser sa décision. Elle a dit avoir fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19 pour un certain nombre de raisons personnelles. L'appelante a demandé à l'employeur de lui offrir des mesures d'adaptation en lui permettant de travailler non-vaccinée pendant trois mois supplémentaires parce qu'elle avait une immunité naturelle et que les cours étaient en ligne, mais l'employeur a refusé. L'appelante a également dit avoir des craintes au sujet de l'innocuité et des effets secondaires possibles des vaccins. De plus, elle a demandé à la Commission d'annuler la politique parce que le gouvernement fédéral a supprimé l'exigence de vaccination.

[9] L'employeur a dit à la Commission que l'appelante pouvait retourner au travail si elle se conformait à la politique en se faisant vacciner.

[10] La Commission a maintenu l'inadmissibilité à l'égard de la demande de l'appelante et celle-ci a fait appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

[11] Je dois décider si l'appelante a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite. Pour ce faire, je dois examiner la raison de sa suspension, puis vérifier si la conduite qui a mené à sa suspension en est une que la loi considère comme une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[12] La Commission affirme que l'appelante était au courant de la politique, des délais pour s'y conformer et des conséquences de la non-conformité, 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 l'appelante a été suspendue en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>11</sup>.

[13] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle ne devrait pas être punie pour avoir exercé son droit à l'autonomie corporelle. Elle a fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19. Elle soutient qu'elle a le droit de recevoir des

---

<sup>11</sup> Voir la note de bas de page n° 10 ci-dessus.

prestations d'assurance-emploi parce que l'employeur l'a forcée à prendre un congé alors qu'il aurait facilement pu lui offrir des 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. Elle demande également au Tribunal d'annuler la conclusion d'inconduite parce que l'exigence de vaccination est levée dans tous les secteurs et que les personnes employées non vaccinées sont rappelées au travail.

[14] Je suis d'accord avec la Commission. Voici les motifs de ma décision.

## **Question en litige**

[15] L'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi en raison de son inconduite?

## **Analyse**

[16] Pour répondre à cette question, je dois décider deux choses. D'abord, je dois examiner pourquoi l'appelante a été suspendue de son emploi. Ensuite, je dois décider si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère ce motif comme une inconduite.

### **Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi?**

[17] L'appelante a été suspendue parce qu'elle a refusé de fournir une preuve indiquant qu'elle était entièrement vaccinée contre la COVID-19 comme l'exigeait la politique et qu'elle n'avait pas d'exemption approuvée.

[18] L'appelante a dit à plusieurs reprises à la Commission que l'employeur l'a mise en congé sans solde parce qu'elle n'est pas vaccinée et qu'elle ne s'est pas conformée à la politique.

[19] L'employeur a confirmé que l'appelante a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'était pas vaccinée et qu'elle ne s'est pas conformée à la politique.

[20] Dans son avis d'appel, l'appelante a déclaré qu'elle avait été mise en congé sans solde parce qu'elle avait choisi de ne pas se faire vacciner conformément à la politique.

[21] À l'audience, l'appelante a déclaré ce qui suit :

- Elle avait de graves préoccupations au sujet de l'innocuité et de l'efficacité des vaccins, surtout après avoir elle-même contracté la COVID-19.
- Elle refuse toujours de se faire vacciner.
- Lors d'une rencontre avec l'employeur le 25 avril 2022, elle a expliqué les raisons pour lesquelles elle ne se faisait pas vacciner et a demandé à l'employeur de lui offrir des mesures d'adaptation en lui permettant de continuer à enseigner en ligne. Cependant, l'employeur ne ferait pas d'exception pour elle.
- Elle a refusé de se faire vacciner conformément à la politique, alors l'employeur lui a dit qu'elle était mise en congé sans solde.

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

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

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

[25] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>12</sup>. Une inconduite comprend également une conduite qui est tellement insouciante ou négligente qu'elle est presque délibérée<sup>13</sup> (ou qu'elle témoigne d'un mépris délibéré pour les effets de ses actes sur l'exécution de son travail).

---

<sup>12</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>13</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

[26] Il n'est pas nécessaire que l'appelante 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 loi<sup>14</sup>.

[27] Il y a inconduite si l'appelante savait ou **aurait dû savoir** que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit suspendue pour cette raison<sup>15</sup>.

[28] La Commission doit prouver que l'appelante a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite<sup>16</sup>. Pour y parvenir, elle s'appuie sur la preuve que les représentantes et représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et de la prestataire.

[29] L'appelante a dit à la Commission qu'elle ne voulait pas se faire vacciner étant donné ses croyances religieuses et parce qu'elle pense que les vaccins contre la COVID-19 sont dangereux.

[30] À l'audience, la prestataire a fait les déclarations suivantes :

- Elle était au courant de la politique et comprenait ce qui était requis, les dates limites et les conséquences possibles si elle ne s'y conformait pas.
- Elle a été informée de la politique le 9 février 2022. Le 11 février, elle est tombée malade, ayant contracté la COVID-19, et elle a fini par être admise à l'hôpital<sup>17</sup>.
- Lors d'une rencontre avec l'employeur le 25 avril 2022, elle a déclaré qu'elle ne voulait pas se faire vacciner avant la date limite du 26 avril prévue par la politique. Elle estimait que c'était trop tôt après son infection à la COVID-19. Elle

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>15</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>16</sup> 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, la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

<sup>17</sup> Lors de son entrevue dans le cadre du processus de révision, l'appelante a déclaré à la Commission qu'elle était en congé de maladie payé du 28 mars au 22 avril 2022 (voir la page GD3-35 du dossier d'appel).

croyait également avoir une immunité naturelle pendant au moins trois mois après avoir contracté le virus.

- Elle a demandé à l'employeur s'il était possible pour elle de continuer à travailler pendant trois mois supplémentaires, alors que les cours étaient en ligne. Elle aurait ainsi eu jusqu'en août ou en septembre pour voir si elle se sentait assez bien pour se faire vacciner. Elle voulait travailler et les cours étaient en ligne, alors cela n'aurait pas dû poser problème.
- Cependant, l'employeur a refusé de lui offrir des mesures d'adaptation<sup>18</sup>.
- Elle ne pensait pas que l'employeur serait prêt à perdre une bonne professeure comme elle.
- Elle pensait que l'on ferait preuve d'une certaine [traduction] « compassion » à l'égard de sa situation.
- Cependant, l'employeur l'a mise en congé sans solde, tout comme la politique le disait.
- L'employeur a continué à [traduction] « s'accrocher » à la politique [traduction] « même si la *Loi sur les mesures d'urgence* a été retirée » et que [traduction] « l'exigence de vaccination a été levée ».
- Elle est [traduction] « peinée » de voir le mot « inconduite » dans la décision de la Commission parce que la raison pour laquelle elle ne travaille pas n'a rien à voir avec la façon dont elle a fait son travail ou avec son comportement au travail.

---

<sup>18</sup> L'appelante a également déclaré à la Commission qu'elle avait demandé une exemption religieuse, mais que sa demande avait été refusée le 25 avril 2022 (voir la page GD3-35 du dossier).

- L'employeur devrait [traduction] « retirer » la politique parce que [traduction] « tout est fini » et que les personnes employées non-vaccinées sont rappelées au travail.
- Cependant, au lieu de cela, elle est sans emploi et ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi, ce qui est une [traduction] « double punition » pour avoir exercé son droit de prendre ses propres décisions médicales. Elle veut [traduction] « partir à la retraite avec dignité ». On devrait faire preuve d'une certaine [traduction] « compassion » à l'égard de sa situation.
- L'employeur a dit qu'elle pouvait retourner au travail si elle se faisait vacciner, mais elle ne veut toujours pas se faire vacciner. Étant donné ses antécédents médicaux, elle continue d'avoir des préoccupations justifiées au sujet des effets secondaires possibles des vaccins.
- De plus, elle ne voit pas la nécessité de se faire vacciner maintenant que les exigences de vaccination [traduction] « ont été supprimées ».
- Elle croit que l'employeur [traduction] est « méchant » et fait preuve de discrimination à son égard en continuant de [traduction] « s'accrocher » à la politique.
- Ce n'est pas une issue équitable. Elle a souffert psychologiquement et financièrement, et il semble vraiment qu'elle est punie pour avoir pris la meilleure décision médicale pour elle-même.

[31] Je comprends la déception de l'appelante de ne pas pouvoir recevoir de prestations d'assurance-emploi à la suite de sa suspension.

[32] Cependant, il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable, s'il aurait fallu qu'il offre des mesures d'adaptation à

l'appelante en lui permettant de continuer à enseigner en ligne ou si le fait d'être placée en congé sans solde était une pénalité trop sévère<sup>19</sup>.

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

[34] J'ai déjà conclu que la conduite ayant mené à la suspension de l'appelante était son défaut de fournir une preuve de vaccination, conformément à la politique de l'employeur en milieu de travail en réponse à la pandémie de COVID-19.

[35] La preuve non contestée obtenue de l'employeur et de l'appelante, ainsi que le témoignage de celle-ci à l'audience, me permettent de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) L'appelante a été mise au courant de la politique et a eu le temps de s'y conformer.
- b) Son refus de se conformer à la politique était voulu et intentionnel. Son refus était donc délibéré.
- c) Elle savait que son défaut de fournir une preuve de vaccination pouvait entraîner sa suspension de son emploi<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Voir la décision *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N. R. 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir également 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.

<sup>20</sup> La prestataire a déclaré qu'elle ne croyait pas que l'employeur serait prêt à la perdre et qu'il ferait preuve de compassion à son égard au lieu de suivre la politique dans son cas. 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 la non-conformité à la politique pourrait entraîner sa cessation d'emploi. Je n'ai aucune hésitation à conclure qu'à la suite de la lettre du 22 mars 2022 (voir les pages GD3-38 et GD3-39) et de ses communications par courriel avec l'employeur par la suite (voir les pages GD3-71 à GD3-77), elle **aurait dû savoir** que celui-ci avait l'intention d'appliquer la politique et qu'elle devait s'y conformer, sinon elle ne serait pas autorisée à travailler après la date limite prévue par la politique. Elle a choisi de ne pas tenir

- d) Son refus de se conformer à la politique constituait la cause directe de sa suspension.

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

[37] 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 fait de choisir délibérément de ne pas se conformer à une politique de santé et de sécurité en milieu de travail relativement à la COVID-19 est considéré comme délibéré et constituera une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi<sup>21</sup>.

[38] 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*<sup>22</sup>.

---

compte du message dans les courriels 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 par l'employeur, 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 l'appelante. Le 25 avril 2022, alors qu'il était clair qu'elle serait suspendue si elle ne respectait pas la politique, elle a tout de même refusé de se faire vacciner. Par conséquent, elle a refusé de se conformer à l'exigence de la politique de fournir une preuve de vaccination.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

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

[40] L'appelante soutient qu'une conclusion d'« inconduite » exige qu'elle ait fait quelque chose de « mal » relativement à l'exercice de ses fonctions ou à sa conduite en milieu de travail. Cependant, comme je l'ai expliqué au début de l'audience, le terme « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi ne signifie **pas** nécessairement qu'une partie prestataire a fait quelque chose de « mal ». Le terme inconduite n'a pas le même sens aux fins des prestations d'assurance-emploi que dans d'autres contextes d'emploi, comme les procédures disciplinaires et de grief ou les arbitrages syndicaux. Cela signifie simplement qu'une personne a adopté une conduite délibérée (c'est-à-dire voulue ou intentionnelle) et qu'elle savait ou aurait dû savoir que cette façon d'agir pouvait entraîner sa mise à pied.

[41] L'appelante n'a pas été congédiée de son emploi et pourrait reprendre ses fonctions après avoir été vaccinée<sup>23</sup>. Cependant, cela ne diminue en rien le fait qu'à la réunion du 25 avril 2022, elle savait qu'elle serait suspendue pour ne pas s'être conformée à la politique et elle a de nouveau refusé de le faire.

[42] L'appelante soutient que la politique est déraisonnable parce que l'exigence de vaccination est levée dans de nombreux secteurs et que des personnes employées non-vaccinées sont rappelées au travail. Selon elle, cela signifie que la politique n'est pas pertinente et que, par conséquent, sa non-conformité à la politique ne devrait pas l'empêcher de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[43] Je n'ai pas le pouvoir de tirer des conclusions concernant le caractère raisonnable ou la validité de la politique ou relativement à une violation des droits de l'appelante. Je n'ai pas non plus le pouvoir de décider si le processus de demande

---

<sup>23</sup> Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-36.

d'exemption de l'employeur était approprié ou s'il aurait pu offrir d'autres mesures d'adaptation à l'appelante.

[44] Le recours de l'appelante relativement à toutes ses plaintes concernant la politique et les actes de l'employeur consiste à présenter ces demandes devant un tribunal judiciaire ou un autre tribunal qui traite de telles questions. Elle demeure libre de présenter ces arguments devant les organismes juridictionnels appropriés et d'y demander réparation<sup>24</sup>.

[45] Cependant, aucun de ses 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*.

[46] Par conséquent, elle n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

[47] Enfin, je reconnais que l'appelante a besoin d'un soutien financier. Cependant, 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'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles elle a cotisé au régime ou la difficulté de sa situation financière.

## Conclusion

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

---

<sup>24</sup> L'employeur a indiqué à la Commission que l'appelante avait déposé un grief concernant sa suspension. Il a aussi fourni une copie de sa réponse (voir les pages GD3-80 à GD3-82). L'appelante n'a pas témoigné sur l'état du grief, mais elle demeure libre de le poursuivre s'il est continu.

[49] L'appel est rejeté.

**Teresa M. Day**

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