



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c JB*, 2023 TSS 1062

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant : Dani Grandmaître
Partie intimée : J. B.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
29 décembre 2022 (GE-22-2861)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 27 avril 2023
Personnes présentes à l'audience : La personne qui représente l'appelante
L'intimée
Date de la décision : Le 10 août 2023
Numéro de dossier : AD-23-83

Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation de l'inconduite et a excédé sa compétence. J'ai rendu la décision qu'elle aurait dû rendre. La prestataire a été suspendue en raison de son inconduite et n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[2] L'intimée, J. B. (prestataire), travaillait en administration pour un ministère fédéral. Son employeur a mis en place une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 qui exigeait que chaque membre du personnel communique son statut vaccinal. La prestataire a refusé de dire si elle s'était fait vacciner. Elle a été mise en congé sans solde parce qu'elle n'avait pas respecté la politique.

[3] La prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. L'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations parce qu'elle avait été suspendue en raison de son inconduite.

[4] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a accueilli son appel. Elle a conclu que la Commission ne s'était pas acquittée du fardeau de la preuve, qui consistait à montrer que la prestataire avait manqué à une obligation expresse (explicite) ou implicite découlant de son contrat de travail.

[5] La Commission fait maintenant appel de la décision de la division générale. Selon la Commission, la division générale a excédé sa compétence lorsqu'elle a conclu que la politique vaccinale de l'employeur n'était pas une condition d'emploi expresse ou implicite. La Commission affirme aussi que la division générale a mal interprété ce qu'est l'inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[6] J'accueille l'appel. La division générale a commis une erreur de droit et a excédé sa compétence. J'ai rendu la décision qu'elle aurait dû rendre. Je conclus que

l'appelante [*sic*] est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

Questions en litige

[7] Voici les questions que je dois trancher :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation de ce qu'est l'inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*?
- b) La division générale a-t-elle excédé sa compétence lorsqu'elle a conclu que la politique de vaccination ne constituait pas une obligation expresse ou implicite que la prestataire devait respecter?
- c) Comment devrais-je corriger l'erreur, s'il y a lieu?
- d) La Commission a-t-elle prouvé que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite?

Analyse

[8] Je peux intervenir seulement si la division générale a commis une erreur pertinente. Je dois donc vérifier si elle a fait au moins une des choses suivantes¹ :

- omettre d'offrir une procédure équitable;
- omettre de décider d'une question qu'elle aurait dû trancher ou décider d'une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- mal interpréter ou mal appliquer la loi;
- fonder sa décision sur une erreur de fait importante.

¹ On trouve la liste des erreurs pertinentes, aussi appelées « moyens d'appel », à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

– **Décision de la division générale**

[9] L'employeur de la prestataire a instauré une politique de vaccination contre la COVID-19 qui exigeait que les membres du personnel confirment leur statut vaccinal au plus tard le 29 octobre 2021². La politique précisait que toute personne contrevenante serait mise en congé sans solde au plus tard le 15 novembre 2021. La prestataire n'a pas communiqué son statut vaccinal et s'est retrouvée en congé³.

[10] La division générale a établi que le congé sans solde de la prestataire correspondait à une suspension⁴. Elle a aussi conclu que la prestataire avait été suspendue parce qu'elle n'avait pas respecté la politique vaccinale de son employeur⁵.

[11] La division générale a ensuite examiné si la raison de la suspension était considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a mentionné que la Commission était responsable de prouver que les gestes de la prestataire constituaient une inconduite⁶. La division générale a déclaré que la Commission devait prouver les trois éléments suivants :

- que la conduite de la prestataire était délibérée;
- qu'il y a eu un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement de son contrat de travail;
- que la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison⁷.

[12] La division générale a fait remarquer qu'elle devait se concentrer uniquement sur la conduite de la prestataire et non sur celle de l'employeur⁸. De plus, elle pouvait

² Voir la page GD3-18 du dossier d'appel.

³ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale.

⁴ Voir le paragraphe 12 de la décision de la division générale.

⁵ Voir le paragraphe 15 de la décision de la division générale.

⁶ Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

⁷ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale.

⁸ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

seulement tenir compte de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle n'avait pas à décider si la prestataire avait été congédiée injustement ou si son employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation⁹.

[13] La division générale a conclu que la Commission n'avait pas prouvé que la prestataire avait manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail. Elle a décrit une obligation expresse comme un énoncé formel qui se trouve dans un contrat de travail, ou bien une notion si fondamentale qu'elle est évidente en soi¹⁰.

[14] Pour conclure qu'aucune obligation expresse ne s'appliquait, la division générale s'est appuyée sur le fait qu'il n'y avait aucune preuve d'une exigence explicite obligeant la prestataire à accepter toute vaccination requise par l'employeur¹¹. La division générale a établi que la Commission n'avait fourni aucune preuve qui montrait que la prestataire avait accepté, dans sa convention collective ou dans un protocole d'entente, d'être vaccinée avant sa suspension¹².

[15] La division générale a conclu que la Commission n'avait pas non plus prouvé qu'il y avait une obligation implicite découlant du contrat de travail de la prestataire. Elle a établi que la Commission n'avait fourni aucune preuve qui montrait que la prestataire était tenue d'accepter toute politique de l'employeur¹³. Elle a souligné que l'obligation d'accepter un traitement médical pour garder un emploi allait au-delà de l'exigence de respect des normes de santé et de sécurité¹⁴.

[16] La division générale a établi que l'employeur avait imposé lui-même une nouvelle condition d'emploi essentielle avec [*sic*] le consentement de la prestataire ou de l'équipe de négociation de son syndicat¹⁵. Comme cette condition essentielle ne faisait

⁹ Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 41 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir le paragraphe 44 de la décision de la division générale.

pas partie du contrat de travail de la prestataire au moment de son embauche, la division générale a conclu qu'il n'y avait aucune obligation expresse ou implicite de respecter la politique de vaccination¹⁶.

[17] La division générale a mentionné que rien n'indiquait qu'il existait des parties de loi fédérale ou provinciale exigeant que le personnel soit vacciné contre la COVID-19¹⁷. Elle a conclu que c'était le choix de l'employeur d'instaurer sa politique sans consulter l'équipe de négociation de la prestataire¹⁸.

[18] En ce qui concerne les autres éléments que la Commission devait prouver, la division générale a établi que la prestataire était au courant de la politique et des conséquences en cas de non-respect. Elle a affirmé que les gestes de la prestataire étaient intentionnels¹⁹. Toutefois, elle a conclu que ces facteurs n'étaient pas pertinents parce que la Commission n'avait pas prouvé que la prestataire avait manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail²⁰.

[19] La division générale a ensuite examiné la légalité du choix de la prestataire de ne pas se faire vacciner. Elle a établi que la prestataire avait le droit de refuser tout traitement médical, ce qui rendait la vaccination volontaire²¹. Elle a conclu que l'exercice d'un droit ne peut être considéré comme une inconduite²².

– Appel de la Commission

[20] La Commission affirme que la division générale a mal interprété ce qu'est l'inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle soutient que la division générale a confondu deux concepts juridiques différents : la question de savoir s'il y avait une

¹⁶ Voir le paragraphe 45 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir le paragraphe 50 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir le paragraphe 50 de la décision de la division générale.

¹⁹ Voir le paragraphe 53 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir le paragraphe 55 de la décision de la division générale.

²¹ Voir le paragraphe 62 de la décision de la division générale.

²² Voir le paragraphe 65 de la décision de la division générale.

obligation expresse ou implicite découlant de l'emploi de la prestataire et celle de savoir si la politique de l'employeur était valide²³.

[21] La Commission fait valoir qu'examiner la validité de la politique de l'employeur était une erreur de droit. La conduite de l'employeur n'est pas pertinente pour évaluer l'inconduite d'une personne. Dans ce type d'affaire, la Commission affirme qu'il faut uniquement tenir compte des gestes de la personne employée et se demander si elle a omis délibérément de se conformer à la politique²⁴. Ce n'est pas pertinent d'analyser si la personne a exercé un droit lorsqu'elle a choisi de déroger à la politique.

[22] La Commission soutient que la division générale a excédé sa compétence lorsqu'elle a examiné la conduite de l'employeur et appliqué des principes du droit du travail. Elle ajoute qu'en assurance-emploi, ce n'est pas pertinent d'évaluer si la suspension ou le congédiement d'une personne est justifié selon les principes du droit du travail.

[23] La Commission soutient également que la division générale a excédé sa compétence lorsqu'elle a examiné la validité de la politique de vaccination dans le contexte de la convention collective de la prestataire. La Commission affirme que cette analyse est réservée aux responsables du traitement des griefs et qu'elle dépasse donc l'examen de l'inconduite²⁵.

[24] La prestataire affirme que la politique de l'employeur était illégale et portait atteinte à ses droits d'employée. Elle remet en question l'efficacité du vaccin et souligne que la politique n'offrait pas d'autres options, comme les tests de dépistage.

[25] La prestataire affirme que c'est une grossière erreur de dire qu'une personne commet une inconduite si elle refuse de se conformer à une politique illégale. Elle fait valoir que c'est l'employeur qui a commis une inconduite. Selon la prestataire, la division générale n'a fait aucune erreur révisable.

²³ Voir les observations écrites de l'appelante au paragraphe 16 de la page AD3-10 du dossier d'appel.

²⁴ Voir le paragraphe 19 de la page AD3-11 du dossier d'appel.

²⁵ Voir le paragraphe 13 de la page AD3-9 du dossier d'appel.

La division générale a mal interprété la *Loi sur l'assurance-emploi*

[26] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, mais elle a été interprétée par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale. Les cours disent qu'il y a inconduite si une personne savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison²⁶.

[27] La conduite en question doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle. L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite si insouciant que'elle est presque délibérée²⁷.

[28] Il doit y avoir un lien entre l'inconduite présumée et l'emploi. L'inconduite doit découler d'un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail²⁸. Il faut que l'analyse porte sur la conduite de la personne employée, et non sur ce que l'employeur a fait ou n'a pas fait²⁹.

[29] C'était une erreur de droit d'évaluer la conduite de l'employeur pour décider s'il y avait une obligation expresse ou implicite découlant du contrat de travail de la prestataire. La division générale a mentionné l'argument de la Commission selon lequel la politique vaccinale de l'employeur établissait une obligation³⁰. Toutefois, elle a rejeté cet argument parce que l'employeur a imposé unilatéralement sa politique³¹.

[30] Quand la division générale a examiné la conduite de l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique, elle a fait l'erreur de détourner l'attention de la conduite de la prestataire. Les tribunaux ont déclaré à maintes reprises que les questions concernant

²⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁷ Voir les décisions *Mishibinijima* et *Canada (Procureur général) c Secours*, [1995] ACF n° 210.

²⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Brissette (CA)*, 1993 CanLII 3020 (CAF), [1994] 1 CF 684 : « Il peut s'agir d'une condition morale ou matérielle, explicite ou implicite. »

²⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bedell*, [1984] ACF n° 515 (CAF).

³⁰ Voir le paragraphe 46 de la décision de la division générale.

³¹ Voir le paragraphe 47 de la décision de la division générale.

les gestes d'un employeur sont destinées à d'autres instances, comme un tribunal des droits de la personne ou les responsables du traitement des griefs³².

[31] La division générale devait trancher les questions suivantes : la prestataire était-elle au courant de la politique vaccinale et de ses exigences; a-t-elle choisi de façon consciente et volontaire de ne pas s'y conformer; connaissait-elle les conséquences possibles de ses actes?

[32] Dans sa décision, la division générale a établi que la prestataire connaissait la politique et ce qu'elle devait faire pour la respecter³³. Elle a aussi mentionné que la prestataire savait qu'elle serait mise en congé en cas de non-respect³⁴. Elle a conclu que la prestataire avait elle-même décidé de ne pas se conformer à la politique³⁵.

[33] Malgré tout, la division générale a décidé que le choix conscient de la prestataire de transgresser la politique vaccinale ne constituait pas une inconduite. Même s'il était clair que la prestataire était au courant, la division générale a conclu que la politique n'établissait aucune obligation expresse ou implicite que la prestataire devait respecter.

[34] Pour arriver à cette conclusion, la division générale s'est penchée sur la conduite de l'employeur. Elle a établi qu'il avait imposé unilatéralement sa politique sans consulter le syndicat ou l'équipe de négociation³⁶. La division générale consacre une grande partie de son analyse à la décision de l'employeur de mettre en œuvre sa politique sans consultation ni fondement législatif.

[35] Dans son analyse, la division générale cite correctement la jurisprudence et dit qu'elle s'en sert pour examiner la conduite de la prestataire, et non celle de l'employeur. Cependant, son analyse se tourne ensuite vers la conduite de l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique. C'est une erreur de droit.

³² Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

³³ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

³⁴ Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale.

³⁵ Voir le paragraphe 53 de la décision de la division générale.

³⁶ Voir le paragraphe 50 de la décision de la division générale.

La division générale a excédé sa compétence

[36] La division générale a excédé sa compétence lorsqu'elle a évalué si la suspension de la prestataire était justifiée et lorsqu'elle a examiné la conduite de l'employeur.

[37] La division générale a reconnu que les actions de l'employeur n'étaient pas pertinentes³⁷. Elle s'est ensuite penchée sur la conduite de la prestataire entourant sa décision de ne pas respecter la politique vaccinale, c'est-à-dire les raisons du non-respect.

[38] La division générale a établi que la prestataire avait le droit de refuser un traitement médical et qu'on ne pouvait pas dire qu'elle faisait quelque chose de mal en exerçant son droit³⁸. Le membre de la division générale a déclaré :

Même en l'absence d'une décision de la Cour d'appel fédérale qui pourrait m'orienter sur la question, je suis persuadé que la prestataire a le droit d'accepter ou de refuser un traitement médical. Malgré le fait que son choix contredit la politique de son employeur et a entraîné sa suspension, j'estime que l'exercice de ce « droit » ne peut pas être qualifié d'acte répréhensible ou de conduite indésirable qui mènerait à une conclusion d'inconduite, et ainsi, à l'exclusion au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁹.

[39] Toutefois, la Cour d'appel fédérale oriente bel et bien la compétence du Tribunal. La Cour a affirmé à maintes reprises qu'il n'appartient pas au Tribunal de décider si une sanction est justifiée ou si la conduite d'une personne est un motif valable de congédiement⁴⁰.

[40] Plutôt que d'examiner la conduite de la prestataire en soi, la division générale s'est concentrée sur les raisons de ses gestes et sur la justification de son choix de ne

³⁷ Voir le paragraphe 57 de la décision de la division générale.

³⁸ Voir le paragraphe 60 de la décision de la division générale.

³⁹ Voir le paragraphe 65 de la décision de la division générale.

⁴⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 (CanLII), [2002] ACF n° 711.

pas respecter la politique. J'estime que la division générale a excédé sa compétence en rendant une décision sur la justification du congédiement⁴¹.

[41] La division générale a également excédé sa compétence en décidant que la politique de l'employeur avait été imposée unilatéralement et que, par conséquent, la prestataire n'avait pas l'obligation expresse ou implicite de s'y conformer.

[42] La division générale a fait référence à la politique, que la Commission avait fournie. Il s'agit de la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada⁴². La prestataire travaillait en administration pour un ministère fédéral.

[43] La division générale a établi que l'employeur avait lui-même mis en œuvre la politique parce que rien n'indiquait qu'il avait discuté avec l'équipe de négociation pour modifier le contrat de travail de la prestataire⁴³. Elle a conclu que l'employeur avait essentiellement rouvert le contrat de travail et imposé une nouvelle condition d'emploi essentielle sans le consentement de la prestataire⁴⁴. La division générale n'avait pas le pouvoir de tirer cette conclusion⁴⁵.

[44] La Cour fédérale a récemment rendu une décision qui s'intitule *Cecchetto*. Celle-ci confirme que la compétence du Tribunal est limitée pour ce qui est de décider si une politique de vaccination est légale ou non. Dans cette affaire, il était aussi question d'une politique de vaccination mise en œuvre unilatéralement⁴⁶.

⁴¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Jolin*, 2009 CAF 303.

⁴² Voir les pages GD3-27 à GD3-42 du dossier d'appel.

⁴³ Voir le paragraphe 43 de la décision de la division générale.

⁴⁴ Voir le paragraphe 44 de la décision de la division générale.

⁴⁵ Je souligne que la politique de vaccination a été mise en œuvre conformément aux articles 7 et 11.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Celle-ci donne au Conseil du Trésor de vastes pouvoirs en matière de ressources humaines, comme le droit d'instaurer unilatéralement des règles en milieu de travail, dans certaines limites. Voir la décision *Association des juristes de justice c Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55.

⁴⁶ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).

[45] Dans l'affaire *Cecchetto*, la Cour a parlé de la compétence limitée du Tribunal dans certains domaines :

[traduction]

Malgré les arguments du demandeur, le fait que la division d'appel n'a pas évalué ni établi le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la directive n° 6 ne justifie pas l'annulation de sa décision. Ce genre de conclusion ne relevait ni du mandat ni de la compétence du Tribunal de la sécurité sociale, que ce soit à la division d'appel ou à la division générale⁴⁷.

[46] La Cour a confirmé que la décision du prestataire de ne pas se conformer à la politique de vaccination contrevenait à une obligation qu'il avait envers son employeur et que sa perte d'emploi découlait de son inconduite⁴⁸.

[47] Je conclus que la division générale a commis une erreur de droit, car elle a mal appliqué le critère juridique relatif à l'inconduite. Elle a aussi excédé sa compétence lorsqu'elle a examiné la conduite de l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique vaccinale et lorsqu'elle a vérifié si la suspension de la prestataire était justifiée.

Réparation

[48] À l'audience en ma présence, la Commission a mentionné que si je conclus que la division générale avait fait erreur, je devrais rendre la décision que celle-ci aurait dû rendre⁴⁹. La prestataire n'a pas pris position à propos de la réparation, mais elle a estimé qu'il pourrait être nécessaire de tenir une autre audience si le résultat de l'appel était négatif pour elle.

⁴⁷ Voir le paragraphe 48 de la décision *Cecchetto*, qui cite les décisions *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 et *Canada (Procureur général) c Lee*, 2007 CAF 406.

⁴⁸ Voir le paragraphe 30 de la décision *Cecchetto*, qui cite la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87.

⁴⁹ Voir les articles 59(1) et 64(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Ils me donnent le pouvoir de corriger les erreurs de la division générale de cette façon. Voir aussi la décision *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222 aux paragraphes 16 à 18.

[49] J'estime que, dans la présente affaire, il convient de remplacer la décision de la division générale par la mienne. Les faits ne sont pas contestés et la preuve au dossier est suffisante.

La prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite

[50] Je conclus que la Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. La preuve fait ressortir les faits suivants :

- L'employeur a mis en place une politique qui exigeait que chaque membre du personnel se fasse vacciner, à moins d'obtenir une mesure d'adaptation approuvée pour des motifs médicaux ou liés aux droits de la personne⁵⁰.
- La prestataire était au courant de la politique et de la possibilité qu'elle soit suspendue ou congédiée si elle ne s'y conformait pas⁵¹.
- Elle a choisi de ne pas communiquer son statut vaccinal à son employeur⁵².
- Elle a été suspendue parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique.

[51] Ces faits montrent que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. Elle était au courant de la politique et a admis qu'elle avait décidé volontairement de ne pas s'y conformer. Elle a déclaré avoir choisi de ne pas se faire vacciner ni d'informer son employeur de son statut vaccinal, et que c'était une décision personnelle. Elle savait que sa décision pouvait entraîner sa suspension ou son congédiement.

[52] La conduite de l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique n'est pas pertinente, pas plus que les raisons du non-respect de la prestataire. Je comprends que

⁵⁰ Voir la politique aux pages GD3-27 à GD3-42 du dossier d'appel.

⁵¹ Voir le paragraphe 53 de la décision de la division générale.

⁵² Voir le paragraphe 53 de la décision de la division générale.

la prestataire doutait du vaccin et s'inquiétait de la protection de ses renseignements personnels, mais il y a d'autres instances pour faire valoir ce genre de revendications.

Conclusion

[53] L'appel est accueilli. La division générale a excédé sa compétence et a commis une erreur de droit. La prestataire a été suspendue en raison de son conduite. Elle est donc inadmissible aux prestations.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel