



[TRADUCTION]

Citation : *Ci c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2050

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

Décision

Partie appelante : C. I.
Représentante : Christina Lazier

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 (459796) datée du 15 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 7 septembre 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 22 décembre 2023

Numéro de dossier : GE-22-1612

Décision

[1] L'appel est rejeté avec modification. L'appelante n'est toujours pas admissible aux prestations d'assurance-emploi dans le cadre de sa demande, mais la raison a changé.

[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 inconduite¹.

Aperçu

[3] L'appelante travaillait comme enseignant auprès d'un conseil scolaire de district (l'employeur). En octobre 2021, la province où l'appelante vivait et travaillait a mis en place un protocole provincial de vaccination obligatoire pour les personnes travaillant dans des milieux à risque élevé. Le protocole s'appliquait au personnel enseignant, alors l'employeur l'a mis en œuvre en tant que politique en milieu de travail.

[4] La politique exigeait que toutes les personnes employées fournissent la preuve de vaccination complète contre la COVID-19 au plus tard le 30 novembre 2021, sans quoi elles seraient mises en congé sans solde jusqu'à ce qu'une preuve de vaccination complète soit fournie².

[5] L'appelante a été informée de la politique. Cependant, elle ne voulait pas divulguer son statut vaccinal et ne voulait pas se faire vacciner contre la COVID-19 pour des raisons religieuses. Elle a fourni à l'employeur une [traduction] « déclaration de conscience et de croyance religieuse faite sous serment³ », mais l'employeur a refusé de l'exempter de la politique.

¹ 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 à la question en litige no 2 plus loin.

² Une copie du protocole provincial se trouve aux pages GD3-28 à GD3-46 du dossier d'appel. Voir l'article 3.4 du protocole (à partir de la page GD3-35) qui contient les dispositions disciplinaires.

³ Voir la page GD3-24.

[6] Comme l'appelante n'a pas fourni de preuve de vaccination avant la date limite prévue par la politique, l'employeur l'a mise en congé sans solde pour une durée indéterminée après son dernier jour payé, soit le 30 novembre 2021⁴.

[7] L'appelante a demandé des prestations d'assurance-emploi⁵. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a rejeté sa demande⁶. Elle a précisé que l'appelante ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 1er décembre 2021 parce qu'elle a volontairement pris un congé de son emploi sans justification⁷.

[8] L'appelante a demandé à la Commission de réviser cette décision. Elle a dit qu'elle était admissible aux prestations d'assurance-emploi en raison de son droit constitutionnel de refuser de divulguer son état de santé et de son droit à l'autonomie corporelle — et parce qu'elle a cotisé au régime d'assurance-emploi⁸.

[9] La Commission a maintenu sa décision de rejeter la demande de l'appelante. Celle-ci a porté la décision en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

⁴ Les relevés d'emploi de l'appelante se trouvent aux pages GD3-13 et GD3-15.

⁵ L'appelante a d'abord demandé des prestations de maladie, mais elle a par la suite déclaré à la Commission qu'elle demandait des prestations régulières de l'assurance-emploi.

⁶ Il n'y a pas de lettre de décision au dossier pour cette décision. Cependant, une décision initiale a été rendue parce que l'appelante n'a reçu aucune prestation d'assurance-emploi dans le cadre de sa demande. L'appelante a été informée verbalement qu'on lui refusait des prestations régulières d'assurance-emploi à la mi-février (voir la déclaration sous serment de l'appelante à la page GD29-2). Le 14 février 2022, elle a consulté son compte Service Canada en ligne et a vu un avis indiquant que sa demande avait été rejetée parce qu'elle avait pris un congé de son emploi sans justification (voir la page GD29-4). Dans la demande de révision qu'elle a déposée le 15 février 2022, elle a indiqué que la décision qu'elle demandait à la Commission de réviser était le [traduction] « refus d'assurance-emploi » (voir la page GD3-21). Lors de l'entretien dans le cadre de la révision le 10 mars 2022, la représentante de Service Canada a dit à l'appelante avoir établi qu'elle n'était pas fondée à prendre un congé (voir la page GD3-25). La lettre de décision de révision émise par la Commission le 15 mars 2022 indique que la décision sur la [traduction] « Question en litige concernant le congé » a été [traduction] « maintenue » (voir la page GD3-74).

Par la suite, l'appelante a demandé à la Commission d'émettre une lettre de décision concernant la décision initiale à l'égard de sa demande (voir la déclaration sous serment de l'appelante aux pages GD29-2 et GD29-3). À l'audience, sa représentante légale a indiqué qu'elle n'avait jamais reçu une telle lettre de décision.

⁷ Voir la page GD29-4.

⁸ Voir la page GD3-21.

[10] J'ai conclu que l'appelante a cessé de travailler parce qu'elle a été suspendue de son emploi, et non parce qu'elle a volontairement pris un congé. J'ai également conclu que la conduite qui a entraîné sa suspension constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi. Par conséquent, elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension, soit à partir du 1^{er} décembre 2021.

[11] Voici les motifs de ma décision.

Questions préliminaires

a) L'argument constitutionnel de l'appelante

[12] Dans son avis d'appel, l'appelante a déclaré que [traduction] « l'exigence » qui l'obligeait à se faire vacciner contre la COVID-19 violait ses droits garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*⁹.

[13] Il existe un processus d'appel spécial pour présenter un argument fondé sur la *Charte* au Tribunal.

[14] À la première étape de ce processus, l'appelante devait déposer un avis de contestation au titre de la *Charte*. L'appelante devait y énoncer les articles exacts de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ou de lois connexes) qui, selon elle, violent ses droits constitutionnels, *ainsi que* de brèves observations exposant les faits à l'appui de sa contestation constitutionnelle et son fondement juridique¹⁰.

[15] Si le Tribunal est convaincu que ces bases sont jetées, l'appelante sera autorisée à passer à l'étape suivante du processus relatif à une question fondée sur la *Charte*, et déposer son dossier sur la question.

[16] Le 18 août 2022, le Tribunal a fourni à l'appelante le document d'information et le formulaire requis pour entamer le processus d'appel fondé sur la *Charte*¹¹. L'appelante

⁹ Voir la page GD2-5 du dossier.

¹⁰ Cette exigence est énoncée à l'article 1(1) du *Règlement de 2022 sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

¹¹ Voir le document GD6.

a déposé certains documents en réponse, mais le Tribunal a décidé que ses documents ne répondaient pas aux exigences pour présenter un argument fondé sur la *Charte* devant le Tribunal. Le 15 novembre 2022, son appel a été renvoyé au processus d'appel régulier du Tribunal¹² (non fondé sur la *Charte*).

[17] Par la suite, l'appel m'a été assigné pour la tenue d'une audience, que j'ai prévue par vidéoconférence le 21 mars 2023.

[18] Le 20 mars 2023, l'appelante a demandé un ajournement parce qu'elle était en voie de retenir les services d'une avocate ou d'un avocat¹³. La représentante légale de l'appelante a demandé que l'audience soit reportée au 11 juillet 2023 afin d'examiner le dossier et d'obtenir des instructions de la part de celle-ci.

[19] J'ai accédé à la demande d'ajournement et un nouvel avis d'audience a été communiqué pour le 11 juillet 2023¹⁴.

[20] Le 6 avril 2023, la représentante légale de l'appelante a informé celle-ci qu'elle envisageait de demander à la division d'appel du Tribunal la permission de faire appel de la décision interlocutoire dans laquelle on refusait son avis de contestation fondée sur la *Charte*¹⁵.

[21] Les 6 et 10 juillet 2023, l'avocate de l'appelante a demandé un deuxième ajournement en raison de documents qu'elle croyait manquants au dossier de l'appelante¹⁶. J'ai indiqué que j'aborderais la deuxième demande d'ajournement au début de l'audience du 11 juillet 2023¹⁷.

[22] Même si je n'étais pas entièrement convaincue que l'appelante respectait le critère permettant un deuxième ajournement¹⁸, je l'ai accordé en fixant de façon

¹² Voir la page GD3-19.

¹³ Voir la page GD3-21.

¹⁴ Voir la page GD3-22.

¹⁵ Voir la page GD23-2.

¹⁶ Voir la page GD27-2 et le document GD29.

¹⁷ Voir le document GD28.

¹⁸ Voir l'article 43 (3) des Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale.

péremptoire une nouvelle date d'audience le 7 septembre 2023¹⁹. Par conséquent, aucun autre ajournement ne serait accordé.

[23] Au début de l'audience du 7 septembre 2023, j'ai demandé à la représentante légale de l'appelante si un appel de la décision interlocutoire rejetant son appel fondé sur la *Charte* avait été déposé auprès de la division d'appel. La représentante a indiqué que l'appelante avait décidé de ne pas faire appel de la décision interlocutoire.

[24] L'appel a été instruit le 7 septembre 2023 et aucun argument fondé sur la *Charte* n'a été présenté pendant l'audience.

b) Argument de l'appelante relatif à la justice naturelle

[25] Au début de l'audience, la représentante légale a fait valoir que la Commission avait [traduction] « fait erreur deux fois » lorsqu'elle a rejeté la demande de l'appelante. La représentante m'a demandé de [traduction] « corriger » ces erreurs en ordonnant à la Commission de verser à l'appelante ses prestations d'assurance-emploi.

[26] Plus précisément, la représentante a soutenu que la Commission avait enfreint les normes de justice naturelle comme suit :

- elle n'a pas communiqué de décision écrite motivée dans un premier temps et a simplement téléphoné pour dire à l'appelante que sa demande avait été rejetée sans expliquer pourquoi;
- elle n'a pas communiqué de décision dûment motivée à l'étape de la révision et a simplement fait une vague allusion à une [traduction] « Question en litige concernant un congé » sans préciser les motifs du refus.

[27] Je reconnais que l'appelante éprouve de la frustration à l'égard de la gestion de sa demande. Cependant, je ne peux pas faire ce que sa représentante légale a demandé.

¹⁹ Voir le document GD30.

[28] Une erreur commise par une personne qui représente la Commission ne l'emporte pas sur la loi²⁰. Ainsi, même si la Commission n'a pas fourni assez de renseignements ou les bons renseignements à l'appelante, celle-ci ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si la loi ne le permet pas.

[29] La Cour suprême du Canada a également déclaré que je n'ai pas compétence pour accorder la réparation équitable que l'appelante demande au moyen de son argument sur la justice naturelle²¹. Cela signifie que je ne peux faire aucune exception pour elle²².

[30] De plus, je n'ai pas le pouvoir d'ordonner à la Commission d'indemniser l'appelante pour ses erreurs²³.

[31] Je dois me concentrer sur la question de savoir si la *Loi sur l'assurance-emploi* permet à l'appelante de recevoir les prestations qu'elle a demandées pendant la période de cessation d'emploi.

c) Ma compétence

[32] Le Tribunal a seulement compétence à l'égard des décisions qui ont fait l'objet d'une révision²⁴.

[33] Dans le cas de l'appelante, la seule décision qui a été révisée est la décision initiale de la Commission sur la demande de prestations de maladie qu'elle a présentée

²⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325, dans laquelle la Cour d'appel fédérale a expliqué que le fait que la Commission lui ait fourni des renseignements erronés ne peut dégager une personne de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²¹ À savoir lui accorder des prestations même si elle n'y est pas admissible conformément à la loi. La Cour suprême du Canada a déclaré que je suis liée par la loi et que je ne peux pas refuser de l'appliquer, même pour des motifs d'équité : voir la décision *Granger c Canada (CEIC)*, [1989] 1 RCS 141.

²² Voir aussi la décision *Pannu*, 2004 CAF 90.

²³ Voir la décision *Granger, précitée*, et la décision *Canada (Procureur général) c Romero*, A-815-96.

²⁴ La compétence du Tribunal se limite aux décisions qui ont fait l'objet du processus de révision de la Commission : voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

le 13 décembre 2021²⁵ et il a par la suite été confirmé qu'elle devait être traitée comme une demande de prestations régulières d'assurance-emploi²⁶.

[34] La Commission n'a pas communiqué de lettre de décision pour cette décision initiale.

[35] Cependant, d'après les éléments de preuve présentée à la note en bas de page 6 ci-dessus, je conclus que la décision initiale de la Commission était sa conclusion selon laquelle l'appelante n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'elle a volontairement pris congé de son emploi sans justification.

[36] Je conclus également que c'est la décision que la Commission a révisée lorsqu'elle a communiqué la lettre qui accompagnait la décision de révision du 15 mars 2022²⁷. Voilà donc la décision à l'égard de laquelle j'ai compétence.

Questions en litige

[37] L'appelante a-t-elle volontairement pris un congé de son emploi?

[38] Dans l'affirmative, était-elle fondée à le faire?

[39] Sinon, pourquoi a-t-elle cessé de travailler? Cette raison est-elle considérée comme une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi?

Analyse

[40] L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle :

- perd son emploi en raison d'une inconduite;

²⁵ Voir les pages GD3-3 à GD3-12.

²⁶ Voir la page GD3-18.

²⁷ Voir les pages GD3-74 et GD3-75.

- quitte volontairement son emploi sans justification²⁸.

[41] La suspension est assimilée à la perte d'un emploi²⁹.

[42] La partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi **jusqu'à** :

- a) la fin de la période de suspension;
- b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire;
- c) le cumul, chez un autre employeur, depuis le début de la suspension, du nombre suffisant d'heures d'emploi assurable dans le cadre d'un autre emploi pour remplir les conditions requises pour avoir droit aux prestations³⁰.

[43] Cette partie prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension de son emploi³¹. Ainsi, pendant la période de suspension, les conséquences sont les mêmes que dans le cas d'un congédiement pour inconduite³².

[44] La partie prestataire qui prend **volontairement** un congé sans justification n'est pas admissible non plus aux prestations d'assurance-emploi³³.

[45] Lorsqu'un employeur refuse de permettre à une partie prestataire de continuer à travailler et qu'il la place en congé sans solde (autrement dit, c'est un congé **involontaire**), la partie prestataire sera considérée comme ayant été suspendue aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*. De plus, si la suspension était attribuable à une

²⁸ Voir l'article 30 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁹ Voir l'article 29 (b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³⁰ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³¹ Bien que la personne puisse avoir droit à des prestations d'assurance-emploi après la fin de sa suspension.

³² Voir la décision *CUB 51820*.

³³ Voir les articles 32 (1) et 32 (2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* — à moins de reprendre son emploi; de perdre ou de quitter volontairement son emploi ou d'accumuler suffisamment d'heures chez un autre employeur après le début de la période de congé.

inconduite, la partie prestataire n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé sans solde³⁴.

[46] Le fait que l'employeur qualifie la cessation d'emploi — qu'il s'agisse d'une mise à pied en raison d'un manque de travail, d'un congédiement ou d'un congé administratif — n'est pas déterminant³⁵. Cela signifie que je ne suis pas liée par la façon dont l'employeur et l'appelant pourraient qualifier la manière dont l'emploi a pris fin³⁶.

[47] Je dois évaluer la preuve et décider de la véritable raison pour laquelle l'appelante a cessé de travailler.

[48] Si elle a volontairement pris un congé, je dois décider si elle était fondée à le faire.

[49] Si elle n'a **pas** volontairement pris un congé et que l'employeur l'a plutôt empêchée de travailler, je dois décider si la raison pour laquelle l'employeur a pris cette mesure était la conduite de l'appelante qui est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[50] En effet, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les motifs de refus des prestations d'assurance-emploi prévus à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* sont liés d'une manière qui exige que j'examine si une exclusion est justifiée pour **l'un ou l'autre des deux motifs connexes**³⁷.

[51] Par conséquent, comme la loi prévoit que la suspension est assimilée à la perte d'un emploi (et qu'un congé involontaire est assimilé à une suspension), je dois examiner si l'appelante est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle **a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite**.

³⁴ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³⁵ Voir la décision *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47 au paragraphe 41.

³⁶ Voir la décision *KJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 266, dans cette affaire, la division d'appel du Tribunal a confirmé que je ne suis pas liée par un relevé d'emploi.

³⁷ Voir les décisions *Procureur général du Canada c Easson*, A-1598-92; et *Borden* 2004 CAF 176.

Question en litige no 1 : L'appelante a-t-elle volontairement pris un congé de son emploi?

[52] Pour trancher cette question, la Cour d'appel fédérale a affirmé que je dois évaluer si l'appelante avait le choix de rester ou de quitter son emploi³⁸. Le Tribunal doit suivre les décisions de la Cour d'appel fédérale.

[53] Je conclus que l'appelante n'a **pas** volontairement pris un congé de son emploi parce qu'elle n'a pas eu le choix de continuer à travailler après sa dernière journée de travail payée, le 30 novembre 2021. La preuve montre que l'employeur l'a empêchée de travailler par la suite.

[54] L'employeur a déclaré ce qui suit à la Commission :

- L'employeur a mis en place le protocole provincial à titre de politique en milieu de travail³⁹.
- Les relevés d'emploi de l'appelante ont été associés à un code de congé parce que l'appelante n'était pas vaccinée, mais devait l'être pour travailler⁴⁰.
- Le personnel devait être vacciné. Les tests réguliers effectués par des personnes employées non vaccinées n'étaient pas acceptables⁴¹.

[55] L'appelante a déclaré ce qui suit à la Commission :

- Elle a été forcée de prendre un congé en raison de la vaccination obligatoire⁴².
- Elle a demandé une exemption à l'employeur, mais sa demande a été rejetée⁴³.

³⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

³⁹ Voir la page GD3-27.

⁴⁰ Voir la page GD3-17.

⁴¹ Voir la page GD3-27.

⁴² Voir la page GD3-19.

⁴³ Voir la page GD3-25.

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

- Son dernier jour de travail était le 26 novembre 2021.
- Elle a demandé un congé de maladie, et l'employeur lui a accordé deux jours de congé de cette catégorie les 29 et 30 novembre.
- Cependant, à compter du 1er décembre 2021, elle n'était pas autorisée à se rendre au travail à moins d'être entièrement vaccinée et de divulguer son statut vaccinal à l'employeur.
- Elle a pris la décision personnelle de ne faire ni l'une ni l'autre de ces choses.
- Elle a demandé à l'employeur si elle pouvait continuer à travailler si elle faisait régulièrement des tests de dépistage rapide, mais l'employeur a dit non.
- Elle a également demandé une exemption, mais l'employeur lui a dit non.
- Elle n'était donc pas autorisée à se rendre au travail à compter du 1er décembre 2021.
- L'employeur l'a placée en congé sans solde qui s'est poursuivi jusqu'en mars 2022, date à laquelle elle a été invitée à retourner au travail sans se conformer au [traduction] « protocole ».
- Elle a ensuite terminé son contrat d'enseignement, qui a pris fin le 31 juillet 2022.

[57] La preuve démontre que l'appelante n'a pas eu le choix de continuer à travailler après le 30 novembre 2021. Elle devait alors être entièrement vaccinée contre la COVID-19. Lorsqu'elle n'a pas fourni de preuve de vaccination à l'employeur à l'échéance (ni obtenu d'exemption approuvée), l'employeur l'a empêchée de travailler et l'a mise en congé sans solde.

[58] Par conséquent, je conclus que l'appelante n'a **pas** volontairement pris un congé.

[59] Cela signifie qu'on ne peut pas lui refuser des prestations d'assurance-emploi sur le fait qu'elle a volontairement pris un congé. Cela signifie également que je n'ai pas besoin d'évaluer si elle était fondée à prendre volontairement un congé.

Question en litige no 2 : Pourquoi l'appelante a-t-elle cessé de travailler?

[60] L'appelante a cessé de 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.

[61] La preuve non contestée présentée à la question en litige no 1 ci-dessus montre que l'employeur a empêché l'appelante de travailler après le 30 novembre 2021 parce qu'elle ne se conformait pas à la politique. Plus précisément, elle n'a pas fourni de preuve selon laquelle elle était entièrement vaccinée contre la COVID-19 à l'échéance du 30 novembre 2021 prévue par la politique. Elle n'avait pas non plus obtenu d'exemption approuvée à l'exigence de vaccination obligatoire.

[62] La preuve démontre également que l'employeur a choisi de placer l'appelante en congé sans solde plutôt que de lui imposer une suspension ou un congédiement pendant cette période.

[63] Lorsqu'un employeur choisit de mettre un employé en congé sans solde plutôt que d'imposer une suspension ou un congédiement, on considère qu'il s'agit d'un congé involontaire et cela **sera traité comme une suspension** — peu importe ce que dit le relevé d'emploi⁴⁴.

[64] L'appelante a déclaré que son congé sans solde s'est poursuivi jusqu'en mars 2022.

⁴⁴ Voir les paragraphes 45 à 47 ci-dessus.

[65] Par conséquent, je conclus que l'appelante a été suspendue de son emploi du 1^{er} décembre 2021 jusqu'en mars 2022⁴⁵ pour non-conformité à la politique. C'est la raison pour laquelle elle a cessé de travailler.

[66] Je dois maintenant évaluer si la raison de sa suspension, soit sa non-conformité à la politique, est considérée comme une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige no 3 : La raison de sa suspension est-elle une inconduite au titre de la loi?

[67] Oui, la raison de la suspension et du congédiement subséquent de l'appelante (c'est-à-dire sa non-conformité à la politique) est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

Le critère juridique de l'inconduite

[68] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la conduite qui a entraîné la cessation d'emploi doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁴⁶. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant (ou insouciant ou négligent) qu'elle est presque délibérée⁴⁷ (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[69] Selon la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle a voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit considéré comme une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi⁴⁸.

⁴⁵ L'appelante n'a pas indiqué la date exacte à laquelle elle a été invitée à revenir au travail sans se conformer à la politique, mais seulement que cela s'est produit en mars 2022, qu'elle est retournée au travail et a terminé son contrat d'enseignement pour cette année scolaire. Par conséquent, la période de suspension va du 1^{er} décembre 2021 jusqu'à la date où elle est revenue au travail en mars 2022.

⁴⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴⁷ Voir la décision *McKay-Eden c. Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁴⁸ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[70] Il y a inconduite si elle savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit suspendue⁴⁹.

[71] La Commission doit prouver que l'appelante a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite⁵⁰. Pour ce faire, elle doit s'appuyer sur la preuve que les représentantes et représentants de Service Canada ont obtenue de l'employeur et de l'appelante.

Preuve de l'employeur

[72] La preuve de l'employeur est présentée de façon générale au paragraphe 54 ci-dessus.

[73] Une copie du protocole provincial que l'employeur a mis en œuvre à titre de politique se trouve aux pages GD3-28 à GD3-46 du dossier d'appel.

[74] Une copie de l'ordonnance de santé publique du médecin hygiéniste en chef se trouve aux pages GD3-47 à GD3-72.

Preuve de l'appelante

[75] Les déclarations et les autres éléments de preuve que l'appelante a présentés à la Commission sont présentés de façon générale au paragraphe 55 ci-dessus.

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

- Elle a commencé son travail le 1er août 2021. Elle avait un contrat d'enseignement d'une durée d'un an qui allait du 1er août 2021 au 31 juillet 2022.

⁴⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵⁰ 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). Cela signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite.

- Le 12 octobre 2021, elle a reçu un courriel de la directrice des ressources humaines de l'employeur l'informant que la province mettait en place un protocole pour la COVID-19 et qu'elle devait être entièrement vaccinée au plus tard le 30 novembre 2021⁵¹.
- Entre le 12 octobre 2021 et le 30 novembre 2021, elle a reçu des [traduction] « courriels continus qui faisaient pression » sur elle et sur tout le personnel pour qu'ils se fassent entièrement vacciner et révèlent leur statut vaccinal.
- Elle craignait de se faire vacciner contre la COVID-19.
- Divulguer son [traduction] « état de santé » la mettait également mal à l'aise.
- Elle se sentait [traduction] « isolée » dans son emploi en raison de la politique et des contenus des médias sur la vaccination obligatoire.
- Elle se sentait également [traduction] « menacée » parce qu'elle vivait dans la peur de perdre sa capacité de gagner un revenu et de subvenir aux besoins de sa famille si elle écoutait son [traduction] « cœur » et sa conscience et refusait de se faire vacciner ou de divulguer son statut vaccinal.
- Le 3 novembre 2021, elle a présenté une demande visant à être exemptée de l'exigence de vaccination obligatoire.
- Peu avant le 26 novembre 2021, elle a reçu un courriel de l'employeur qui rejetait sa demande d'exemption.
- Du 26 au 30 novembre, elle était en discussion avec son syndicat, qui lui a dit qu'elle pouvait déposer un grief après le 1er décembre 2021.
- Elle discutait également avec la direction des ressources humaines de l'employeur et le député de sa circonscription provinciale⁵² pour demander à

⁵¹ Ce courriel a été admis comme pièce A dans le cadre du témoignage de l'appelante à l'audience. Une copie de ce courriel se trouve aux pages GD31-18 et GD31-19.

⁵² Député provincial.

savoir pourquoi la province mettait en place le protocole de vaccination et pourquoi [traduction] « une politique séparée était nécessaire ».

- Elle a demandé si on l'autoriserait à rester en poste si elle faisait régulièrement des tests rapides, mais l'employeur a répondu [traduction] « Non ».
- Le 26 novembre 2021, elle demande à prendre un congé de maladie. L'employeur a dit qu'elle pouvait prendre deux jours de congé de cette catégorie les 29 et 30 novembre, mais rien par la suite.
- Elle n'était pas autorisée à se rendre au travail après le 1er décembre 2021 à moins de se faire entièrement vacciner et de fournir une preuve de vaccination à l'employeur.
- Elle a pris la décision personnelle [traduction] « de ne pas se conformer au protocole », alors elle n'est pas allée au travail. C'est [traduction] « pourquoi » elle a cessé de travailler.
- En la mettant [traduction] « en congé », l'employeur a effectivement divulgué à sa [traduction] « collectivité » qu'elle n'était pas vaccinée et qu'elle ne se conformait pas au protocole.
- Il s'agissait de discrimination.
- Cependant, elle ne pouvait pas se conformer au protocole en raison de ses croyances spirituelles et de conscience.
- Ainsi, à compter du 1er décembre 2021, elle n'était pas autorisée à travailler.
- Elle a entamé la procédure de règlement des griefs le 14 décembre 2021⁵³.

⁵³ Une copie de son [traduction] « grief au niveau provincial » contre l'employeur pour lui avoir refusé [traduction] « une exemption à l'obligation de se faire vacciner », en violation de ses droits de la personne, se trouve à la page GD31-22. Une copie de son [traduction] « grief au niveau régional » pour le même motif se trouve à la page GD31-23.

- En mars 2022, elle a été [traduction] « invitée à retourner au travail » sans se conformer [traduction] « au protocole ». Elle a repris le travail et a terminé son contrat.
- Le 26 avril 2023, elle a reçu un courriel de son syndicat qui l'informait que celui-ci était parvenu à un règlement définitif de son grief⁵⁴.
- Ce règlement est [traduction] « une concession » voulant qu'elle avait [traduction] « des motifs valables d'exemption » et que l'employeur aurait dû accéder à sa demande d'exemption, mais qu'il ne l'a pas fait.
- Elle ne peut pas divulguer les modalités ou le [traduction] « montant » qu'elle a reçu dans le cadre du règlement en raison des exigences de confidentialité de l'entente de règlement.
- La [traduction] « vaccination obligatoire » a été imposée unilatéralement par l'employeur au moyen d'un processus coercitif et d'une date limite semblable à l'extorsion, et sans renégociation des conventions collectives qui régissaient son emploi⁵⁵.

[77] La représentante légale de l'appelante a déposé des documents supplémentaires qui ont été mentionnés à l'audience et que j'ai acceptés après l'audience⁵⁶. J'ai examiné tous ces documents, mais je ne vais pas les résumer ici.

⁵⁴ Ce courriel a été admis comme pièce B dans le cadre du témoignage de l'appelante à l'audience. Une copie de ce courriel se trouve à la page GD31-20.

⁵⁵ L'emploi de l'appelante était régi par deux conventions : une convention entre son syndicat et le conseil scolaire et une convention entre son syndicat et le ministre provincial de l'Éducation. Ces conventions ont été admises comme pièce D dans le cadre du témoignage de l'appelante à l'audience. Les copies se trouvent aux pages GD31-62 à GD31-230.

⁵⁶ Voir les documents GD31 et GD32.

Observations de la représentante de l'appelante

[78] La représentante légale de l'appelante a présenté les observations suivantes :

a) Il faut appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi* [traduction] « dans l'optique » de la *Déclaration canadienne des droits*.

- Les articles 1a) et 1b) de la *Déclaration canadienne des droits* protègent les droits et libertés de l'appelante et la protègent contre la discrimination.
- Elle veut que le Tribunal tranche cette question.

b) L'employeur n'avait pas de politique exigeant la vaccination obligatoire, alors il n'y a aucune preuve que l'appelante a manqué à une condition de son emploi.

- Les seules politiques qui sont pertinentes dans le cadre de l'emploi de l'appelante sont celles énoncées dans les deux conventions collectives qui régissent son emploi. Il n'y a rien dans l'une ou l'autre des ententes qui prévoyait la vaccination obligatoire contre la COVID-19.
- Le protocole de vaccination mis en place par la province n'est pas pertinent et ne fait pas partie des conditions d'emploi de l'appelante. Et il n'y a [traduction] « rien » dans la *Health Protection Act* [loi sur la protection de la santé] provinciale qui permettrait au médecin hygiéniste en chef de modifier les conditions d'un contrat de travail.
- Il n'y a donc aucune preuve d'une ordonnance de santé publique qui s'appliquait à l'appelante ni aucune preuve qu'elle a enfreint une politique quelconque ou une condition de son emploi.

c) Le règlement conclu dans le cadre du grief de l'appelante est la preuve que l'employeur aurait dû accepter sa demande d'exemption de vaccination. Cela signifie que l'employeur a commis une faute lorsqu'il l'a mise [traduction] « en congé du travail », alors elle devrait être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Analyse et constatations

A) Quel critère juridique dois-je utiliser pour mon analyse?

[79] La représentante légale de l'appelante veut que je rende une décision fondée sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[80] Cependant, le Tribunal n'a pas compétence pour rendre de telles décisions⁵⁷; je ne peux donc pas le faire.

[81] La représentante légale de l'appelante veut aussi que je fasse comme si l'appelante n'avait jamais été suspendue pour non-conformité à la politique parce que l'employeur l'a invitée à retourner au travail sans se faire vacciner et qu'un règlement favorable a été conclu dans le cadre de son grief.

[82] Je ne peux pas faire cela non plus.

[83] L'employeur et le syndicat de l'appelante ont peut-être conclu une entente de règlement, mais je ne suis pas obligée de fermer les yeux sur ce qui s'est passé en temps réel. Je dois examiner la période pendant laquelle l'appelante a cessé de travailler (et pour laquelle elle demande des prestations d'assurance-emploi) et décider si la raison pour laquelle elle ne travaillait pas constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[84] Dans l'affaire *Procureur général du Canada c Perusse*⁵⁸, la Cour d'appel fédérale a conclu que l'issue d'un grief n'avait aucune incidence sur la question de savoir si une

⁵⁷ Le Tribunal n'a pas le pouvoir légal d'interpréter ou d'appliquer les lois sur la protection de la vie privée, les lois sur les droits de la personne, le droit international, le Code criminel ou d'autres lois aux décisions rendues au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* : voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, mais dans des circonstances précises. La partie prestataire doit contester la *Loi sur l'assurance-emploi* ou ses règlements, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements, ou des mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Ce n'est pas le cas dans le présent appel.

⁵⁸ Voir la décision de la Cour fédérale *Canada (Procureur général) c Perusse*, A-309-81.

partie prestataire de l'assurance-emploi avait perdu son emploi en raison de son inconduite⁵⁹. Comme je l'ai mentionné plus haut, le Tribunal doit suivre les décisions de la Cour d'appel fédérale.

[85] Dans la décision *Perusse*, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il était [traduction] « erroné » de présumer qu'une sentence arbitrale accueillant un grief prouvait que la partie prestataire n'avait pas perdu son emploi en raison de son inconduite⁶⁰. Cela signifie que je ne peux pas simplement présumer qu'étant donné que l'arbitre a tranché en faveur du syndicat de l'appelante et que celle-ci a été réintégrée dans son poste, il n'y a pas eu d'inconduite liée à sa cessation d'emploi.

[86] De plus, le Tribunal n'a pas compétence pour interpréter ou appliquer une convention collective ou un contrat de travail⁶¹.

[87] Autrement dit, il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou équitable ou si elle contrevenait à la convention collective. Le Tribunal ne peut pas non plus décider si la suspension ou la mise en congé sans solde constituait une sanction trop sévère. Le Tribunal doit se concentrer sur la raison pour laquelle ***l'appelante*** a été suspendue de son emploi et décider si la conduite qui a entraîné sa suspension constitue une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵⁹ La présente affaire est semblable à la situation de l'appelant en ce sens que M. Perusse avait eu gain de cause avec son grief et qu'il avait été réintégré.

⁶⁰ Voir la décision *Perusse*, *supra*.

⁶¹ Voir les décisions *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N.R. 300 (CAF) et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, dans laquelle Cour a conclu que les questions de savoir si une partie prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation raisonnables relèvent d'une autre instance et ne sont pas pertinentes pour établir s'il y a eu inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi. Le pouvoir légal du Tribunal de rendre une décision dans le cadre de l'appel d'une décision de la Commission ne comprend pas l'interprétation et l'application d'une convention collective. C'est ce que la division d'appel du Tribunal a récemment confirmé dans la décision *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 121.

[88] Je dois donc appliquer le critère juridique établi dans les affaires qui ont considéré l'inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi. Ces affaires ont établi qu'une inconduite correspond à une conduite délibérée qui est susceptible d'entraîner la perte d'un emploi⁶².

B) Y a-t-il des éléments de preuve qui démontrent l'inconduite de l'appelante?

[89] Oui, il y a des éléments de preuve qui démontrent l'inconduite de l'appelante.

[90] L'appelante nie que l'employeur avait même une politique de vaccination obligatoire. Elle affirme que l'employeur s'est plutôt fié à une ordonnance provinciale de santé et à un protocole qui ne s'appliquaient pas à elle. Elle ajoute que puisque sa convention collective n'exigeait pas la vaccination, il ne peut y avoir eu inconduite de sa part.

[91] Cet argument n'est pas convaincant.

[92] L'employeur n'avait peut-être pas sa propre politique officielle de vaccination lorsqu'il a suspendu l'appelante de son emploi. Cependant, la preuve au dossier montre que l'employeur suivait une ordonnance de santé publique lorsqu'il a demandé à son personnel de fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19 au plus tard le 30 novembre 2021. La preuve montre également que **l'employeur** a communiqué directement ses exigences et ses attentes au personnel⁶³. De plus, le témoignage de l'appelante démontre qu'elle a reconnu que son employeur avait mis en place une politique de vaccination et que la politique exigeait qu'elle soit entièrement vaccinée au plus tard le 30 novembre 2021, sinon elle ne serait pas autorisée à travailler.

⁶² Voir les paragraphes 68 à 71 ci-dessus.

⁶³ À commencer par le courriel admis comme pièce A dans le cadre du témoignage de l'appelante à l'audience (aux pages GD31-18 et GD31-19) et, selon le témoignage de l'appelante, cela s'est poursuivi ensuite par des [traduction] « courriels continus » entre le 12 octobre et le 30 novembre (voir le paragraphe 76 ci-dessus).

[93] Je remarque également que la division d'appel a examiné cette question et a conclu que l'adoption par un employeur d'une ordonnance de santé publique peut être considérée comme une politique de l'employeur⁶⁴.

[94] Par conséquent, je conclus que l'employeur a adopté le protocole provincial fondé sur l'ordonnance de santé publique à titre de politique.

[95] J'ai déjà conclu que l'appelante a été suspendue parce qu'elle a refusé de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique (et qu'elle n'avait pas obtenu une exemption approuvée).

[96] La preuve non contestée obtenue de l'employeur, ainsi que la preuve de l'appelante et son témoignage lors de l'audience, me permet de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) L'appelante a été informée de la politique et a eu le temps de s'y conformer.
- b) Son refus de se conformer à la politique était intentionnel — elle a **délibérément** pris la **décision personnelle** de ne pas se faire vacciner et de ne pas divulguer son statut vaccinal.
- c) Elle savait que son refus de fournir une preuve de vaccination en l'absence d'une exemption approuvée pouvait entraîner sa suspension de son emploi.

Le protocole provincial et l'ordonnance de santé publique ont établi un lien entre le courriel initial du 12 octobre 2021 de l'employeur au personnel (pièce A du témoignage de l'appelante). Il indique clairement que les personnes qui ne sont pas entièrement vaccinées dans les délais prescrits seront mises en congé administratif et ne seront pas autorisées à retourner au travail tant qu'elles n'auront pas fourni une preuve de vaccination. De plus, le témoignage convaincant de l'appelante, selon lequel elle se sentait menacée en raison de la perte de son emploi et de ses revenus si elle suivait son cœur et sa conscience — *et ses échanges avec son syndicat, le représentant des ressources humaines*

⁶⁴ Voir la décision *CD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 887.

de l'employeur et son député provincial — montre clairement qu'elle savait qu'elle pouvait être suspendue de son emploi pour non-conformité à la politique.

(Étant donné ces trois facteurs, on peut qualifier son refus de délibéré.)

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

Il se peut qu'un règlement ait été obtenu dans le cadre du grief de l'appelante. Cependant, cela ne change rien au fait qu'elle a été suspendue après son dernier jour payé, le 30 novembre 2021, et qu'elle a cessé de travailler **en temps réel** pendant plus de trois mois. La politique était en vigueur lorsqu'elle a été suspendue. Rien ne change le fait que la raison de cette cessation d'emploi était qu'elle ne s'est pas conformée à la politique.

De plus, même si l'appelante considère le règlement comme une sorte de concession de la part de l'employeur selon laquelle il aurait dû accueillir sa demande d'exemption⁶⁵ (je ne tire aucune conclusion à ce sujet), elle a reçu sa réparation après coup.

De même, la réintégration ne change pas la nature de l'inconduite ayant initialement mené à la suspension et au congédiement subséquent⁶⁶ de l'appelante.

[97] **En effet**, c'est le critère de l'inconduite prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*. La preuve démontre que la conduite de l'appelante satisfait au critère.

[98] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de sécurité au travail⁶⁷. L'appelante avait le droit de refuser de se conformer à la politique. En choisissant de ne

⁶⁵ Voir le témoignage de l'appelante au paragraphe 76 ci-dessus.

⁶⁶ Voir les décisions de la Cour d'appel fédérale dans les affaires *Canada (Procureur général) c. Boulton*, 1996 CAF 1682 et *Canada (Procureur général) c. Morrow*, 1999 CAF 193.

⁶⁷ La représentante légale de l'appelante a fait valoir que les circonstances présentes au moment de l'entrée en vigueur du protocole provincial et de l'ordonnance de santé publique étaient source de [traduction] « controverse ». La représentante a dit que je n'avais aucune preuve à savoir s'il y avait effectivement une pandémie, un virus préoccupant ou si l'intervention médicale prescrite était sans

pas fournir de preuve de vaccination (en l'absence d'une exemption approuvée), elle a pris une décision personnelle qui a entraîné des conséquences prévisibles sur son emploi.

[99] La Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁶⁸. De plus, la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Cecchetto* a confirmé ce principe **dans le contexte particulier d'une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19**⁶⁹.

[100] La division d'appel a appliqué ce principe à maintes reprises et a confirmé qu'il importe peu que la décision d'une partie prestataire soit fondée sur des croyances religieuses, des préoccupations en matière de protection de la vie privée, des préoccupations d'ordre médical ou toute autre raison personnelle. Le fait de choisir délibérément de ne pas se conformer à une politique de sécurité liée à la COVID-19 en milieu de travail est considéré comme étant délibéré et constituera une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi⁷⁰.

danger. Je n'ai pas à tirer de conclusions sur ces questions. Il n'est pas contesté qu'un employeur a le droit d'établir des politiques en matière de santé et de sécurité au travail selon l'évolution des circonstances.

⁶⁸ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

⁶⁹ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102. La décision *Cecchetto* a depuis été suivie dans un certain nombre d'autres décisions de la Cour fédérale, notamment les décisions *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120, *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 et *Matti c Canada (Procureur général)* 2023 CF 1527. Ces affaires ont établi qu'il était raisonnable que le Tribunal conclue à l'inconduite dans les cas où les parties prestataires avaient enfreint la politique de vaccination de l'employeur, car elles savaient quelles conséquences découleraient de cette violation.

⁷⁰ Depuis, la division d'appel a confirmé ce fait dans de nombreuses décisions. Voici un petit échantillon : *NL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 143; *DM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 256; *KW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 271; *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RB*, 2023 TSS 1249; *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 925, *MJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 799; *CD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 887 et *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1077.

[101] Ici, comme dans l'affaire *Cecchetto*, les seules questions en litige sont celles de savoir si l'appelante a été suspendue parce qu'elle a enfreint la politique de vaccination de son employeur et, dans l'affirmative, si ce manquement était délibéré et s'il était probable qu'il entraîne sa suspension (en étant mise en congé sans solde).

[102] On peut répondre oui à l'ensemble de ces questions.

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

[104] Cela signifie que l'appelante a été suspendue de son emploi en raison d'une conduite (la non-conformité délibérée à la politique) qui correspond à une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[105] Comme je l'ai mentionné plus haut, je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a enfreint les conventions collectives de l'appelante ou si elle a été suspendue à tort. Le recours de l'appelante pour ses plaintes contre l'employeur était de poursuivre ses réclamations devant les tribunaux ou devant un autre organisme décisionnel qui s'occupe de telles questions.

[106] Elle l'a déjà fait dans le cadre de la procédure de grief. De plus, elle a reçu sa réparation.

[107] Toutefois, aucun des arguments ou observations de l'appelante ne change le fait que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'elle a été suspendue de son emploi en raison d'une conduite qui est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[108] Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant sa période de suspension.

Conclusion

[109] La Commission a prouvé que l'appelante a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite.

[110] L'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 1^{er} décembre 2021 à mars 2022⁷¹ parce que **pendant cette période**, elle a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite⁷².

[111] L'issue du présent appel ne change rien pour l'appelante. Elle ne peut toujours pas recevoir de prestations d'assurance-emploi dans le cadre de sa demande du 13 décembre 2021.

[112] L'appel est rejeté avec la modification présentée au paragraphe 110 ci-dessus.

Teresa M. Day

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

⁷¹ Voir la note 45.

⁷² Conformément aux articles 29 (b) et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.