



[TRADUCTION]

Citation : *AK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 239

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

Décision

Appelant : A. K.
Représentant : Ian Perry

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 (470456) datée du 16 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 24 janvier 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant

Date de la décision : Le 8 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-3637

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une conduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). L'appelant est donc inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant a été suspendu de son emploi. L'employeur de l'appelant affirme qu'il a été suspendu parce qu'il s'est opposé à sa politique de vaccination : il n'a pas dit s'il avait été vacciné.

[4] L'appelant conteste cette affirmation. Il soutient également que le fait de s'opposer à la politique de vaccination de son employeur n'est pas une conduite.

[5] La Commission a accepté le motif de suspension invoqué par l'employeur. Elle a décidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son conduite. C'est pourquoi la Commission a décidé que l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question que je dois examiner en premier

La division d'appel a renvoyé l'appel de l'appelant à la division générale

[6] L'appelant a interjeté appel de la décision de révision de la Commission devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal). La division générale a conclu que l'appel de l'appelant n'avait aucune chance raisonnable de succès. Elle a donc rejeté sommairement l'appel.

¹ Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, les appelants qui perdent leur emploi en raison d'une conduite sont exclus du bénéfice des prestations.

[7] L'appelant a interjeté appel auprès de la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a accueilli son appel. Elle a conclu que la division générale n'a pas correctement appliqué les critères relatifs au rejet sommaire. La division d'appel a renvoyé l'appel à la division générale pour instruction.

Question en litige

[8] L'appelant a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[9] Selon la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur a congédié ou suspendu le prestataire².

[10] Je dois décider si l'appelant a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite. Pour ce faire, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois décider pour quel motif l'appelant a été suspendu de son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pour quel motif l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi?

[11] Je conclus que l'appelant a été suspendu de son emploi parce qu'il s'est opposé à la politique de vaccination de son employeur.

[12] L'appelant affirme que son employeur l'a mis en congé forcé. Il affirme qu'on ne lui a pas donné de raison pour expliquer le congé.

[13] La Commission affirme que l'appelant n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur pour des raisons personnelles. Elle a conclu que cela avait mené à sa suspension.

[14] Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, l'appelant a déclaré qu'on ne lui avait pas dit pour quelle raison il avait été mis en congé. Il l'a confirmé à

² Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

l'audience. Il a affirmé qu'il avait envoyé un courriel à son employeur pour savoir pourquoi il avait été interdit de travailler, mais qu'il avait été ignoré.

[15] L'employeur de l'appelant a produit un relevé d'emploi (RE). Il indique le congé comme raison pour laquelle il a été produit. Il indique que le dernier jour pour lequel l'appelant a été payé était le 14 novembre 2021.

[16] En réponse à une question de son représentant, l'appelant a déclaré qu'il avait été mis en congé le 2 novembre 2021 et qu'il avait envoyé un courriel à son employeur le 8 novembre 2021 pour lui demander pourquoi il avait été mis en congé.

[17] J'ai interrogé l'appelant au sujet du RE produit par son employeur. Je lui ai demandé quand il avait travaillé pour la dernière fois. L'appelant a affirmé qu'il avait travaillé pour la dernière fois le 14 novembre 2021. J'accorde plus de poids à cette affirmation qu'à la réponse à la question de son représentant. Je le fais parce qu'elle est conforme aux renseignements contenus dans le RE. Elle concorde également avec les détails contenus dans un courriel envoyé par l'employeur à l'appelant dont je discuterai plus loin.

[18] Le dossier de la Commission contient un courriel daté du 4 novembre 2021 que l'employeur a envoyé à l'appelant. Il y est indiqué qu'il serait mis en congé sans solde à compter du 15 novembre 2021 parce qu'il n'est pas vacciné contre la COVID-19. L'appelant a déclaré qu'il avait reçu tellement de bulletins qui ressemblent à ce courriel, de sorte qu'il semble familier. Mais il a dit qu'il n'était pas certain d'avoir vu ce courriel.

[19] L'appelant a envoyé à la Commission un échange de courriels avec son employeur. Il a rédigé le courriel du 2 novembre 2021 pour poser des questions au sujet des changements apportés à son horaire. L'employeur a répondu à la même date en disant que, comme l'appelant ne s'était pas conformé à la politique de vaccination obligatoire, il a été mis en congé à compter du 15 novembre 2021.

[20] Je ne crois pas que les affirmations et le témoignage de l'appelant selon lesquels son employeur ne lui a pas donné de raison pour son congé sont crédibles. J'accorde beaucoup de poids aux courriels de l'employeur, notamment à celui qui répond à la

question de l'appelant au sujet de son horaire. J'estime que les deux expliquent clairement la raison du congé sans solde. J'en arrive à cette conclusion même si l'appelant avait d'autres questions auxquelles l'employeur n'a pas répondu. Je conclus que l'employeur de l'appelant l'a mis en congé sans solde parce qu'il s'est opposé à sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[21] L'appelant affirme qu'il était en congé forcé et non qu'il était suspendu. Selon lui, cela devrait être considéré comme une mise à pied. Mais il a dit à la Commission que son employeur faisait face à une grave pénurie d'employés.

[22] Je ne suis pas d'accord pour dire que le congé de l'appelant est une mise à pied. Je conclus que l'employeur du prestataire l'a mis en congé parce qu'il n'a pas fait quelque chose qu'il devait faire. Je conclus qu'il a cessé de travailler parce qu'il n'a pas dit s'il était vacciné.

[23] L'appelant ne pense pas que son employeur puisse légalement le mettre en congé forcé. Mais je conclus que ce que l'employeur a fait équivaut à le suspendre de son emploi. Je conclus que l'employeur a suspendu l'appelant parce qu'il s'est opposé à sa politique de vaccination contre la COVID-19.

La raison de la suspension de l'appelant est-elle une inconduite au sens de la loi?

[24] La raison de la suspension de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[25] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne précise pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux judiciaires et administratifs) nous montre comment établir si la suspension de l'appelant constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[26] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle³. L'inconduite doit être une conduite si insouciante qu'elle frôle le caractère délibéré⁴. L'appelant n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁵.

[27] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié⁶.

[28] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté⁷. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au sens de la Loi⁸.

[29] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite⁹.

[30] Je ne peux trancher que les questions qui sont prévues dans la Loi. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois. Et il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a suspendu à tort ou s'il aurait dû prendre des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à son égard¹⁰. Je ne peux déterminer qu'une chose : si ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la Loi.

³ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁵ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁶ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir l'article 30 de la Loi.

⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁹ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹⁰ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[31] Dans une affaire devant la Cour d'appel fédérale (CAF) intitulée *McNamara*, l'appelant a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'a congédié à tort¹¹. Il a perdu son emploi en raison de la politique de son employeur en matière de dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de croire qu'il était incapable de travailler en toute sécurité parce qu'il consommait de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage de drogue auraient tout de même dû être valides.

[32] En réponse, la CAF a souligné qu'elle a toujours dit que, dans les cas d'inconduite, la question est de savoir si l'acte ou l'omission de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi*, et non s'il a été congédié à tort¹².

[33] La CAF a également affirmé que, dans l'interprétation et l'application de la *Loi*, ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé. Elle a souligné que les employés qui font l'objet d'un congédiement injustifié ont d'autres recours. Ces recours permettent de sanctionner le comportement de l'employeur et d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables fassent les frais du comportement de l'employeur¹³.

[34] Dans l'affaire plus récente intitulée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues¹⁴. Il a soutenu qu'il avait été congédié à tort, car les résultats des tests indiquaient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail. Il a déclaré que l'employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et aux lois provinciales sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur l'arrêt *McNamara* et a affirmé que la conduite de

¹¹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

¹³ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 23 au para 23.

¹⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi*¹⁵.

[35] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison de son alcoolisme¹⁶. Il a soutenu que son employeur devait lui accorder des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La CAF a encore affirmé que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait; il n'est pas pertinent que l'employeur n'ait pas pris de mesures d'adaptation à son égard¹⁷.

[36] Ces affaires ne concernent pas les politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais ce qu'elles disent est encore pertinent. Il ne m'appartient pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de déterminer s'il avait raison de suspendre l'appelant. Je dois plutôt m'attarder à ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait, et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[37] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les raisons suivantes :

- la modification unilatérale de son contrat de travail sans l'accord de son syndicat;
- ses dossiers médicaux sont confidentiels;
- la politique de l'employeur porte atteinte à sa vie privée.

[38] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Elle indique que l'appelant savait qu'il devait fournir une preuve de son statut vaccinal, à défaut de quoi il serait mis en congé, mais qu'il a choisi de ne pas le faire.

¹⁵ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 31.

¹⁶ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁷ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[39] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant savait qu'il serait suspendu de son emploi s'il s'opposait à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

[40] L'employeur de l'appelant a envoyé à la Commission une copie d'un message et d'un ensemble de communications concernant sa politique de vaccination contre la COVID-19. Le message indique ce qui suit :

- les employés doivent être entièrement vaccinés d'ici le 30 octobre 2021 pour être autorisés à accéder au lieu de travail;
- les employés qui ne fournissent pas de preuve de vaccination complète seront mis en congé non payé à compter du 31 octobre 2021.

[41] L'employeur a dit à la Commission qu'il avait avisé les employés de la politique de vaccination contre la COVID-19 en octobre 2021 par courriel et par l'entremise des superviseurs. L'appelant a déclaré qu'il n'avait reçu aucun message direct de qui que ce soit. Il a ajouté que son intention était d'aller travailler, de faire à peine attention, puis de rentrer chez lui. Il a dit qu'il y avait tellement de bulletins affichés au travail et qu'il n'y prêtait pas vraiment attention.

[42] J'ai interrogé l'appelant au sujet du message et de l'ensemble de communications du 7 octobre 2021. Il a dit qu'il ne se souvenait pas s'il les avait vus. J'estime que la réponse de l'appelant est évasive et intéressée. Et je ne suis pas convaincue par son témoignage selon lequel il n'a pas vraiment prêté attention aux bulletins de l'employeur.

[43] J'ai déjà conclu que l'affirmation de l'appelant selon laquelle il ne connaissait pas la raison pour laquelle il a été mis en congé sans solde n'est pas crédible. J'ai tiré cette conclusion en me fondant sur la réponse de son employeur à un courriel que l'appelant a rédigé avant le début du congé sans solde.

[44] J'estime également que le témoignage de l'appelant selon lequel il ne savait pas que le congé était imminent n'est pas crédible. C'est ce qu'il a affirmé en réponse à la

question de son représentant. Mais encore une fois, l'appelant a envoyé à la Commission une copie d'un courriel de son employeur indiquant qu'il serait mis en congé sans solde le 15 novembre 2021. Je conclus donc que l'appelant était au courant du congé imminent, qui, selon ce que j'ai conclu, était une suspension.

[45] L'appelant a répondu au courriel de l'employeur le 8 novembre 2021. Il fait référence à une tentative, à la date limite du 30 octobre 2021, de soumettre son résultat de vaccination contre la COVID-19 au service des RH. Il a dit que cela signifie qu'il l'a fait à temps et non après la date limite.

[46] L'appelant a affirmé qu'il avait tenté de divulguer son statut vaccinal. Il a dit que, tout à coup, il a reçu un message d'un ami lui disant qu'il devait se servir d'une application Web et soumettre des documents. Il a dit qu'il l'avait fait, mais lorsqu'il est arrivé à la partie où il devait divulguer son statut vaccinal, il a essayé de choisir l'option autre. Selon lui, comme la vaccination fait partie des antécédents médicaux, il a choisi de ne pas la divulguer.

[47] Dans la conclusion dans son courriel du 8 novembre 2021 envoyé à l'employeur, l'appelant a dit qu'il tiendra l'employeur responsable de tout préjudice financier auquel il le contraint ou de la discrimination qu'il établit à son égard en raison de sa décision de ne pas participer à sa vaccination obligatoire et qu'il ne divulguera pas son statut vaccinal à l'entreprise.

[48] J'admets que l'appelant a peut-être entré certains renseignements dans l'application Web de l'employeur. Mais je conclus qu'il n'a pas divulgué son statut vaccinal. Je conclus donc que sa suggestion selon laquelle il s'est conformé à la politique de l'employeur parce qu'il a respecté le délai est trompeuse.

[49] Pour les motifs susmentionnés, je ne crois pas que le témoignage de l'appelant soit fiable ou digne de foi. Je conclus, d'après les échanges de courriels que l'appelant a envoyés à la Commission, qu'il a probablement lu le message de l'employeur du 7 octobre 2021. J'estime qu'il est probable qu'il ait vu et lu d'autres messages à partir

desquels il a appris qu'il devait fournir une preuve de vaccination au plus tard le 30 octobre 2021.

[50] Je n'admets pas que, tout à coup, un ami a dit à l'appelant qu'il devait remplir un formulaire Web. J'estime qu'il est plus probable que l'appelant savait que son employeur exigeait qu'il fournisse la preuve qu'il avait reçu le vaccin contre la COVID-19. Mais il a choisi pour des raisons personnelles de ne pas fournir cette preuve.

[51] L'appelant a déclaré qu'il avait demandé à son employeur de lui accorder des mesures d'adaptation pour des motifs religieux. Il a envoyé une copie de sa demande à la Commission. L'appelant a déclaré que son employeur avait ignoré sa demande.

[52] L'employeur avait mis en place un processus de mesures d'adaptation à l'intention des employés qui ne pouvaient pas être entièrement vaccinés en raison d'un motif protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Mais l'appelant n'a présenté sa demande qu'après sa suspension. Je conclus donc qu'il n'avait pas obtenu d'exemption à l'obligation de fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19 au plus tard le 30 octobre 2021.

[53] L'appelant soutient qu'il n'a pas manqué à une obligation expresse ou implicite envers son employeur lorsqu'il a choisi de ne pas se faire vacciner ou qu'il a omis de demander une exemption approuvée. Il affirme que l'imposition de l'exigence vaccinale contre la COVID-19 constituait une modification unilatérale du contrat de travail effectuée sans l'accord de son syndicat.

[54] À l'appui de cet argument, l'appelant a envoyé au Tribunal une copie non publiée d'une décision de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale¹⁸. Il affirme que, dans cette affaire, la convention collective de l'appelante ne disait rien au sujet du vaccin contre la COVID-19, mais que les employés pouvaient refuser n'importe quel

¹⁸ Voir la décision *A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-22-1889.

vaccin. Il affirme qu'il n'y a rien du tout dans sa convention collective au sujet des vaccins.

[55] Je ne suis pas liée par les décisions rendues par d'autres membres de la division générale du Tribunal. Je peux adopter le raisonnement de telles décisions si je les trouve convaincantes. Mais tel n'est pas le cas en l'espèce.

[56] Dans l'affaire susmentionnée, l'appelante occupait un poste administratif dans un hôpital. Elle a décidé de ne pas prendre le vaccin contre la COVID-19 parce qu'elle a un problème de santé. Son employeur l'a suspendue, puis l'a congédiée. La convention collective de l'appelante contient un article sur le vaccin antigrippal. Elle prévoit que les employés ont le droit de refuser tout vaccin recommandé ou requis.

[57] Dans l'affaire susmentionnée, le membre du Tribunal a conclu que la Commission n'avait présenté aucun élément de preuve selon lequel le contrat de travail de l'appelante exigeait expressément qu'elle reçoive le vaccin contre la COVID-19. Le membre a également décidé qu'aucun élément de preuve n'avait été présenté pour démontrer que l'appelante avait une obligation implicite de se faire vacciner découlant de son contrat de travail.

[58] Malgré les arguments de l'appelant, il ne m'appartient pas de décider si son employeur a enfreint sa convention collective en modifiant unilatéralement les conditions de son emploi. Comme il a été mentionné précédemment, selon les affaires *McNamara*, *Paradis* et *Mishibinijima*¹⁹, il convient de s'attarder à ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait.

[59] Dans une décision plus récente, la Cour fédérale a confirmé une décision de la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale dans le cas d'une personne qui n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur²⁰. Elle a statué que le Tribunal n'était pas autorisé à traiter des questions qu'elle a soulevées au sujet de l'exigence de son employeur de prendre le vaccin contre la COVID-19.

¹⁹ Voir les paragraphes 23 à 27 de la présente décision.

²⁰ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 10 (en anglais seulement).

[60] Je remarque que l'appelant a déposé des griefs auprès de son employeur contre sa politique de vaccination contre la COVID-19. Il peut se prévaloir de ce recours ou de s'adresser à une autre cour ou à un autre tribunal s'il croit que son employeur a enfreint une condition de son emploi.

[61] Je conviens que la convention collective de l'appelant ne dit rien au sujet de la vaccination. Mais je conclus que le fait de s'opposer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur a empêché l'appelant de s'acquitter de ses fonctions. En choisissant de ne pas dire s'il était vacciné, l'appelant ne satisfaisait plus à une condition lui permettant d'accéder à son lieu de travail pour accomplir ses fonctions.

[62] Je conclus que la conduite de l'appelant, à savoir s'opposer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur, était délibérée. Il a fait le choix conscient, délibéré et intentionnel de ne pas se faire vacciner. Il l'a fait en sachant qu'il serait mis en congé sans solde. Je conclus que cela signifie qu'il a été suspendu. Pour ces motifs, je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite.

L'appelant a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

[63] Selon les conclusions que j'ai tirées plus haut, je conclus que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[64] Cela s'explique par le fait que les actes de l'appelant ont mené à sa suspension. Il a agi délibérément. Il savait qu'il risquait d'être suspendu de son emploi s'il refusait de dire s'il était vacciné.

Conclusion

[65] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[66] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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