



[TRADUCTION]

Citation : *WS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 869

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale — Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : W. S.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (467750) datée du 5 mai 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 7 juillet 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 13 juillet 2023

Numéro de dossier : GE-23-276

Décision

[1] Je rejette l'appel de W. S.

[2] Il n'a pas suivi la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur. Son employeur l'a suspendu et congédié pour cette raison.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé qu'il a été suspendu et qu'il a perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite. Autrement dit, il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et la perte de son emploi.

[4] Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.¹

Aperçu

[5] W. S. (le prestataire) a perdu son emploi d'ingénieur en distribution chez X (l'employeur). Son employeur l'a suspendu en octobre 2021 et l'a congédié en janvier 2022.

[6] Son employeur a dit qu'il l'avait suspendu et congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[7] La Commission a accepté la raison de l'employeur pour la suspension et le congédiement.² Elle a décidé que le prestataire avait été suspendu et qu'il avait perdu son emploi pour une raison qui est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont **exclus** du bénéfice des prestations. L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires suspendus en raison d'une inconduite sont **inadmissibles** au bénéfice des prestations pendant une certaine période.

² Voici l'explication de la Commission à la page GD-4-3 : [traduction] « La Commission est d'avis qu'une **inadmissibilité pour suspension en raison d'une inconduite** doit être imposée du 12 au 26 janvier 2022, soit la période de congé sans solde du prestataire. La Commission recommande également qu'une **exclusion pour congédiement en raison d'une inconduite** soit imposée à compter du 23 janvier 2022, soit la semaine où le prestataire a perdu son emploi. » C'est moi qui **souligne** pour mettre l'accent sur les deux décisions que la Commission a rendues.

[8] Pour cette raison, la Commission ne lui a pas versé de prestations régulières d'assurance-emploi.

[9] Le prestataire ne convient pas qu'il a été congédié pour inconduite. Il dit avoir réglé une poursuite pour congédiement injustifié et que son employeur a modifié son relevé d'emploi en inscrivant le code K (autre). Cela montre qu'il n'a pas été suspendu et congédié pour inconduite. Il affirme également que la politique de vaccination de son employeur était déraisonnable dans le contexte de son emploi. Il ne se sentait donc pas obligé de la suivre. De plus, il n'a pas agi de façon délibérée ou insouciante en refusant de la suivre.

Question en litige

[10] Je dois décider si le prestataire a été suspendu et congédié pour inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Analyse

[11] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique dans les cas de congédiement et de suspension.³

[12] Je dois cerner deux choses :

- la raison pour laquelle le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi;
- s'il s'agit d'inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La raison pour laquelle le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi

[13] Je conclus que l'employeur du prestataire l'a suspendu et l'a congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination.

³ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les ententes de règlement dans les cas d'inconduite : ce que prévoit la loi

[14] Le prestataire affirme que l'entente de règlement dans sa poursuite pour congédiement injustifié prouve que son employeur ne l'a pas congédié parce qu'il a contrevenu à la politique de vaccination. Il affirme avoir été congédié pour une autre raison (code K : autres). C'est ce que l'employeur a inscrit dans le nouveau relevé d'emploi qu'il a envoyé après le règlement de son litige.

[15] Je dois tenir compte de l'entente de règlement.

[16] Les décisions rendues par la Cour d'appel fédérale dans les affaires d'inconduite indiquent que la simple existence d'une entente de règlement ne permet pas de décider si un employé a été congédié en raison d'une inconduite.⁴ Le Tribunal doit évaluer la preuve, y compris ce que dit l'entente de règlement, et rendre une décision.

[17] Le Tribunal n'est pas obligé de respecter ce que l'employeur, une partie appelante ou une autre partie dit au sujet des motifs invoqués pour congédier un employé.⁵

[18] Avant qu'une entente de règlement puisse être invoquée pour contredire une conclusion antérieure d'inconduite, il doit y avoir des éléments de preuve concernant l'inconduite **qui contrediraient la position de l'employeur** pendant l'enquête de la Commission ou au moment de l'audience.⁶

[19] Je vais examiner l'entente de règlement dans la section suivante. C'est à ce moment-là que j'examinerai les éléments de preuve et les arguments des parties concernant la raison pour laquelle le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi.

⁴ Voir *Canada (Procureur général) c Morris*, A-291-98, demande d'autorisation d'appel à la C.S.C. rejetée, [1999] C.S.C.R. n° 304, la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96 (CAF) et la décision *Canada (Procureur général) c Perusse*, A-309-81 (CAF).

⁵ Voir *Canada (Procureur général) c Morris*, A-291-98, demande d'autorisation d'appel à la C.S.C. rejetée, [1999] C.S.C.R. n° 304, la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96 (CAF) et la décision *Canada (Procureur général) c Perusse*, A-309-81 (CAF).

⁶ Voir *Canada (Procureur général) c Morrow*, A-170-98 (CAF) et *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96 (CAF).

Ce que disent la Commission, le prestataire et l'entente de règlement

[20] La Commission affirme que le prestataire a été suspendu et congédié de son emploi parce qu'il a refusé de suivre la politique de vaccination de son employeur.⁷ Il a dit à la Commission qu'il avait été informé de la politique. Et il savait qu'il serait mis en congé administratif, puis congédié, s'il ne respectait pas la politique.

[21] La Commission a examiné les relevés d'emploi envoyés par l'employeur après la signature de l'entente de règlement.⁸ Les deux relevés comportent le code K (autre) et indiquent à la case 18 les commentaires suivants : [traduction] « L'avis/l'indemnité de départ a été accepté ». La Commission affirme que sa position demeure inchangée parce que le prestataire n'a pas fourni de nouveaux renseignements pour examen.⁹ (C'était avant que le prestataire envoie l'entente de règlement au Tribunal et que le Tribunal le fasse suivre à la Commission.)

[22] Le prestataire affirme que l'entente de règlement et le nouveau relevé d'emploi changent les faits. Ils montrent qu'il n'a pas été congédié parce qu'il a contrevenu à la politique de vaccination de son employeur. Son employeur a convenu qu'il avait quitté son emploi pour une autre raison (code K : autre). Il a mis l'accent sur l'ensemble de la clause transactionnelle dans l'entente de règlement.¹⁰

[23] J'ai examiné les modalités de l'entente de règlement. J'estime qu'il y a un nouveau fait (élément de preuve) concernant l'inconduite présumée qui **pourrait** contredire la position de l'employeur pendant l'enquête de la Commission.¹¹ Cela se trouve dans la troisième clause :

⁷ Voir les observations de la Commission à la page GD3-7.

⁸ La Commission a joint les deux relevés d'emploi à ses observations supplémentaires (RGD3). Voir le [sic].

⁹ La Commission écrit à la page RGD3-2 : [traduction] « Le fait que le prestataire et l'employeur ont conclu une entente de règlement grâce auquel le motif de cessation d'emploi a été modifié et une indemnité a été versée ne change pas la position de la Commission. D'autant plus que la preuve au dossier montre que le prestataire a été congédié en raison de sa propre inconduite et qu'il n'y a pas eu de départ volontaire. »

¹⁰ Voir la clause 8 de l'entente de règlement, qui dit : « **Règlement complet** : le présent compte rendu de règlement [sic]

¹¹ Voir GD8.

[traduction] **3. Relevé d'emploi** : L'employeur doit inscrire le « Motif de la production du relevé d'emploi » sous le code « K : autre ». L'employeur doit déclarer que les parties ont convenu d'un préavis et d'une indemnité de départ.

Le prestataire a perdu son emploi parce qu'il ne respectait pas la politique de vaccination

[24] J'accepte la preuve de la Commission selon laquelle l'employeur a suspendu et congédié le prestataire parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Le prestataire a signalé qu'il était d'accord sur ce motif dans sa demande d'assurance-emploi et lors de ses appels téléphoniques avec la Commission.¹²

[25] Je conclus que rien dans l'entente de règlement ne change les faits et la preuve concernant la raison pour laquelle l'employeur a suspendu et congédié le prestataire, à ce moment-là ou par la suite. L'entente de règlement ne dit pas que l'employeur **n'a pas** suspendu et congédié le prestataire pour ne pas avoir respecté sa politique de vaccination.

[26] Le Tribunal n'est pas obligé de respecter ce que disent l'employeur et le prestataire. Un relevé d'emploi est un élément de preuve dont je dois tenir compte. Dans la présente affaire, il y en a trois. Je préfère le relevé d'emploi original, car ce qu'il dit est corroboré par ce que l'employeur et le prestataire ont dit à la Commission au sujet de la raison de sa suspension et de son congédiement.¹³

[27] La troisième clause de l'entente de règlement crée une fiction juridique, c'est-à-dire une situation acceptée par les parties à l'entente, aux fins du règlement de la poursuite. Cela ne change pas la réalité après coup. L'employeur a émis les nouveaux relevés d'emploi parce qu'il avait accepté de le faire dans l'entente de règlement (et d'inscrire le code K (autre) et « l'avis/l'indemnité de départ a été accepté »). Il s'agit du seul fait que la troisième clause de leur entente de règlement prouve.

¹² Dans sa demande d'assurance-emploi, il dit avoir été congédié ou suspendu pour avoir respecté la politique de l'entreprise. Voir les comptes rendus des appels téléphoniques de la Commission avec le prestataire aux pages GD3-25 et GD3-35.

¹³ Le relevé d'emploi original, à la page GD3-22, a inscrit le code N (congé autorisé).

[28] L'ensemble de la clause de l'entente de règlement n'oblige pas le Tribunal à accepter les faits ou l'état des choses convenu par les parties (des mois après la suspension puis le congédiement du prestataire). Il lie les parties qui ont accepté de le signer en vue de régler une poursuite civile.

La raison est une inconduite au sens de la loi

[29] Le refus du prestataire de se conformer à la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*

[30] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'on entend par inconduite. Les décisions des tribunaux énoncent le critère juridique de l'inconduite. Le critère juridique m'indique les types de faits et les questions juridiques que je dois prendre en considération lorsque je rends ma décision.

[31] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.¹⁴

[32] Je dois me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si sa conduite constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.¹⁵ Je ne peux pas décider s'il était raisonnable que son employeur mette en place une telle politique ni s'il était raisonnable de suspendre et de congédier le prestataire.¹⁶

[33] Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable. Autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal pour que je décide que sa conduite constituait une inconduite.¹⁷ Pour être considérée comme une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou

¹⁴ Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹⁵ C'est ce que prévoient les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁷ Voir *Procureur général c Secours*, A-352-94.

intentionnelle.¹⁸ De plus, une inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant que'elle est presque délibérée.¹⁹

[34] Il y a inconduite si le 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'il soit suspendu et congédié pour cette raison.²⁰

[35] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois.²¹

[36] La Cour d'appel fédérale a récemment rendu sa première décision dans une affaire où une personne s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.²² Dans l'arrêt *Cecchetto*, la Cour a confirmé le [traduction] « rôle important, mais étroit et spécifique » du Tribunal. Le Tribunal doit décider de deux choses : la raison pour laquelle le prestataire a été congédié et si ce motif constitue une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.²³

[37] La Cour d'appel fédérale a ensuite déclaré que le Tribunal n'a pas le pouvoir légal d'évaluer le bien-fondé, la légitimité ou la légalité des directives et des politiques gouvernementales visant à lutter contre la pandémie de COVID-19. Le Tribunal n'a donc pas à traiter de ces arguments. De plus, les tribunaux n'interviendront pas dans les décisions du Tribunal lorsqu'elles ne le font pas.

¹⁸ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁹ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

²⁰ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²¹ Voir *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans des circonstances limitées, lorsqu'une partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, et certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Dans le présent appel, le prestataire ne fait pas cela.

²² Voir [Cecchetto v Canada \(Procureur général\), 2023 CF 102](#) (en anglais seulement).

²³ Voir les paragraphes 46 à 48 de la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

[38] Enfin, la Cour fédérale a souligné que les personnes dans la situation du prestataire pourraient avoir d'autres options juridiques s'il souhaite contester la politique et la conduite de leur employeur.²⁴

Ce que disent la Commission et le prestataire

[39] La Commission affirme que le prestataire a été suspendu et congédié en raison de sa propre inconduite.²⁵ Son refus de suivre la politique de vaccination de son employeur était conscient et intentionnel. Il a dit à la Commission qu'il avait été informé de la politique. Il savait que son employeur le mettrait en congé administratif, puis le congédierait s'il ne respectait pas la politique. Après avoir appris cela, et même après avoir été suspendu, il a refusé de se conformer à la politique de vaccination. Il a perdu son emploi en conséquence.

[40] La Commission affirme également qu'elle n'a pas à prouver que la politique de l'employeur était raisonnable ou équitable ou que la conduite de l'employeur était pertinente.²⁶ De plus, le Tribunal n'a pas le pouvoir de décider si l'employeur a agi de façon équitable ou raisonnable en mettant en place sa politique de vaccination.

[41] Enfin, la Commission affirme que la Cour d'appel fédérale a déclaré que le refus d'un employé de respecter une directive raisonnable de l'employeur constitue une inconduite parce que le refus est conscient et délibéré.²⁷

[42] Le prestataire affirme avoir poursuivi son employeur pour congédiement injustifié. La poursuite a été réglée. Aux termes de l'entente de règlement, son employeur a accepté de modifier son relevé d'emploi en vue d'inscrire le code K (autre).

²⁴ Au paragraphe 46 de l'arrêt *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, la Cour fédérale écrit ce qui suit : « [...] il est probable que le demandeur trouvera ce résultat frustrant, car mes motifs ne traitent pas des questions juridiques, éthiques et factuelles fondamentales qu'il soulève. En effet, bon nombre de ces questions dépassent tout simplement la portée de la présente affaire. Il n'est pas déraisonnable qu'une personne qui rend une décision omette d'aborder des arguments juridiques qui ne relèvent pas de son mandat juridique. » Ensuite, la Cour fédérale a souligné (au paragraphe 50) qu'il existe d'autres types d'affaires juridiques, en vertu de lois autres que la *Loi sur l'assurance-emploi*, que les parties appelantes peuvent invoquer pour contester les politiques et les mandats de vaccination contre la COVID-19.

²⁵ Voir les observations de la Commission à la page GD4-6.

²⁶ Voir les observations de la Commission à la page GD4-6.

²⁷ Voir GD4-7.

Cela montre qu'il n'a pas été suspendu ou congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. L'employeur et le prestataire se sont mis d'accord pour dire qu'on n'avait plus besoin des services du prestataire.

[43] Le prestataire affirme également que la politique de vaccination de son employeur était déraisonnable dans le contexte de son emploi. Il estimait donc qu'il n'était pas tenu de la suivre. Et en ne la suivant pas, il n'a pas agi de façon délibérée et insouciance. Selon le prestataire, il n'est pas logique que la Commission et le Tribunal ne puissent pas vérifier si la politique de l'employeur est raisonnable lorsqu'ils tranchent les demandes d'inconduite. Pour étayer son argument, il a présenté le cas hypothétique d'un employeur qui met en place une politique selon laquelle chaque employé devait faire une fellation à l'employeur au début de chaque journée.

La Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*

[44] La Commission a prouvé que le refus du prestataire de se conformer à la politique de vaccination de son employeur constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[45] J'accepte la preuve du prestataire concernant les faits essentiels que la Commission doit prouver pour démontrer que sa conduite était une inconduite. Je n'ai aucune raison de douter de la preuve du prestataire (ce qu'il a dit à la Commission, écrit dans ses documents et dit à l'audience) au sujet de la politique de vaccination, de sa suspension et de son congédiement. Son témoignage est cohérent. Il a dit la même chose à la Commission et au Tribunal. Et son récit de ce qu'il a fait, de ce que son employeur a fait et de ce qu'il savait à un moment donné est demeuré essentiellement le même au fil du temps. Les documents que son employeur a envoyés à la Commission appuient ce récit.

[46] Je n'accepte pas l'argument du prestataire selon lequel l'entente de règlement a modifié un des faits essentiels. Je vais en dire davantage ci-dessous.

[47] J'accepte la preuve de la Commission parce qu'elle concorde avec la preuve du prestataire. Ce que l'employeur a dit à la Commission, sa politique et ce qu'il a écrit dans ses notes au prestataire et dans sa lettre de licenciement sont cohérents. Cela correspond à la preuve que le prestataire a présentée sur ce qui s'est passé. Et il n'y a aucune preuve qui va à l'encontre de la preuve de la Commission.

[48] Selon la preuve que j'ai acceptée, je conclus que la Commission a prouvé ce qui suit :

- l'employeur avait une politique de vaccination;²⁸
- en vertu de cette politique, le prestataire devait être entièrement vacciné et fournir une preuve à son employeur au plus tard le 29 octobre 2021, sinon il ferait l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;
- la politique offrait des options et des mesures d'adaptation aux employés qui agissaient de bonne foi et avaient des motifs médicaux et d'autres motifs de droits de la personne applicables pour ne pas se faire vacciner;²⁹
- le prestataire connaissait ces choses et ce que son employeur lui demandait de faire;
- le prestataire n'a pas demandé de mesures d'adaptation pour des raisons médicales ou d'autres motifs liés aux droits de la personne;
- l'employeur a envoyé au prestataire une note de service datée du 18 octobre 2021 pour lui rappeler ses obligations de fournir une preuve de son statut vaccinal dans les délais prescrits et la possibilité de mesures disciplinaires s'il ne s'y conformait pas;³⁰

²⁸ La politique de vaccination de l'employeur se trouve aux pages GD3-41 à GD3-45.

²⁹ Voir cette section de la politique de vaccination à la page GD3-44.

³⁰ Voir GD3-46.

- le prestataire ne s'est pas conformé à la politique, ce qui était une décision personnelle consciente et délibérée;
- son employeur l'a donc mis en congé sans solde et l'a informé que s'il ne fournissait pas une preuve de vacances [*sic*] complète au plus tard le 31 décembre 2021, son emploi serait résilié pour un motif valable;³¹
- le prestataire ne s'est toujours pas conformé à la politique, ce qui était une décision personnelle consciente et délibérée;
- son employeur l'a donc congédié pour un motif valable parce qu'il a refusé de respecter sa politique de vaccination.

[49] Je n'accepte pas l'argument du prestataire selon lequel l'entente de règlement démontre qu'il n'y a pas eu d'inconduite. Rien dans cette entente ne change ce qu'il a fait ou ce qu'il savait, ce que son employeur a fait et pour quelle raison, ou sa politique de vaccination.

[50] Je ne peux pas non plus accepter l'argument du prestataire selon lequel la politique de son employeur était déraisonnable dans le contexte de son emploi et ne devrait pas s'appliquer à lui. Le prestataire affirme que la politique de la Commission prévoit qu'elle examinera le caractère raisonnable de la politique de l'employeur. Je ne conteste pas cela. Cependant, je ne suis pas tenu de suivre la politique de la Commission. Je dois suivre les décisions de la Cour d'appel fédérale qui me disent que je ne peux pas décider si la politique de l'employeur était raisonnable.

[51] Dans l'arrêt *Cecchetto*, la Cour d'appel fédérale a souligné que les parties appelantes qui ne sont pas d'accord avec les politiques de vaccination obligatoire contre la COVID-19 ont des recours juridiques pour contester ces politiques. C'est exactement ce que le prestataire a fait. Sa poursuite pour congédiement injustifié était sa chance d'obtenir une indemnisation pour le revenu qu'il dit avoir perdu en raison de

³¹ Voir la note de service que son employeur lui a envoyée (datée du 29 octobre 2021), à la page GD3-47.

la politique de vaccination prétendument déraisonnable de son employeur et de son prétendu congédiement injustifié. Il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi, il doit remplir les conditions d'admissibilité. Malheureusement pour lui, il ne les remplit pas.

[52] À l'audience, le prestataire a soulevé d'autres « questions fondamentales » concernant la base légale à partir de laquelle on peut exiger que les employés subissent des actes médicaux dont la sécurité et l'efficacité n'ont pas été prouvées. Selon la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Cecchetto*, je n'ai pas à examiner ces questions.³²

Conclusion

[53] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi parce qu'il a refusé de se conformer à la politique de vaccination de son employeur.

[54] La Commission a également prouvé que son refus de se conformer à la politique de son employeur constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[55] Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[56] Cela signifie que la Commission a rendu la bonne décision dans le cadre de sa demande d'assurance-emploi.

[57] Je dois donc rejeter son appel.

Glenn Betteridge

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

³² Voir le paragraphe 46 de l'arrêt *Cecchetto*; j'en ai repris une partie dans la note en bas de page 24, ci-dessus.