



[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 926

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

## Décision

**Appelante :** J. P.

**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 (535286) datée du 29 août 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Bret Edwards

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 2 mars 2023

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

**Date de la décision :** Le 14 mars 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3210

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Je suis en désaccord avec l'appelante.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a commis un geste qui lui a fait perdre son emploi).

[3] Cela signifie que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[4] L'appelante a d'abord été suspendue, puis a perdu son emploi. Son employeur a déclaré qu'il l'avait congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[5] Même si l'appelante ne conteste pas que cela s'est produit, elle affirme qu'elle n'aurait pas dû être tenue de se conformer à la politique de son employeur et qu'elle ne pensait pas qu'elle serait congédiée au motif qu'elle ne s'y était pas conformée.

[6] La Commission a accepté le motif du congédiement de l'employeur. Elle a jugé que l'appelante avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

[7] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## Analyse

[8] Pour répondre à la question de savoir si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux questions. Je dois d'abord déterminer la raison

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que les appelants qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations.

pour laquelle l'appelante a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme étant une inconduite.

### **Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?**

[9] Je conclus que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur.

[10] L'appelante et la Commission s'entendent sur la raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi. L'appelante dit que son employeur l'a congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19<sup>2</sup>. Son employeur affirme également (dans la lettre de licenciement de l'appelante datée du 3 mars 2022) qu'il l'a congédiée pour cette raison<sup>3</sup>.

### **Le motif du congédiement de l'appelante est-il une inconduite au sens de la loi?**

[11] Le motif du congédiement de l'appelante est une inconduite au sens de la loi.

[12] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne précise pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous montre comment décider si le congédiement de l'appelante 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 dans l'examen de la question de l'inconduite.

[13] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>4</sup>. L'inconduite est aussi une conduite à ce point insouciante qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>5</sup>. Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait une intention coupable (autrement

---

<sup>2</sup> Page GD3-30.

<sup>3</sup> Page GD3-90.

<sup>4</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>5</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

dit, qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que sa conduite soit une inconduite au sens de la loi<sup>6</sup>.

[14] Il y a inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée<sup>7</sup>.

[15] La Commission doit prouver que l'appelante a été congédiée en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a été congédiée en raison d'une inconduite<sup>8</sup>.

[16] La loi ne précise pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté<sup>9</sup>. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au sens de la *Loi*<sup>10</sup>.

[17] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelante a d'autres options au titre d'autres lois. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur la question de savoir si l'appelante a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû mettre en place des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à l'égard de l'appelante<sup>11</sup>. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelante a fait ou a omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi*.

[18] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelante était au courant de la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur et de ce qui pourrait se passer si elle ne la respectait pas, mais elle a choisi de ne pas la respecter de toute façon<sup>12</sup>.

---

<sup>6</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>7</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>8</sup> Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>9</sup> Voir l'article 31 de la *Loi*.

<sup>10</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

<sup>12</sup> Page GD4-3.

[19] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle n'aurait pas dû être obligée de se conformer à la politique de son employeur et elle ne pensait pas qu'elle serait congédiée au motif qu'elle ne s'y était pas conformée.

[20] L'employeur de l'appelante a dit à la Commission qu'il l'a congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19<sup>13</sup>.

[21] La politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur de l'appelante prescrit ce qui suit :

- La politique entre en vigueur le 7 septembre 2021<sup>14</sup>.
- Tous les employés sont tenus de déclarer (attester) leur statut de vaccination contre la COVID-19 au plus tard le 20 octobre 2021<sup>15</sup>.
- Tous les employés doivent être entièrement vaccinés au 20 octobre 2021, à moins qu'ils ne bénéficient d'une exemption approuvée pour des raisons médicales ou religieuses ou fondée sur des droits de la personne<sup>16</sup>.
- Les employés qui ne respectent pas la politique feront face à des mesures progressives pouvant aller jusqu'au congédiement<sup>17</sup>.

[22] L'appelante a déclaré ce qui suit dans son témoignage :

- Elle a entendu parler de la politique de son employeur par la direction et dans diverses lettres, mais elle n'en a reçu une copie que lorsque la Commission lui en a fait parvenir une.
- Son employeur n'a pas fourni aux employés de renseignements sur les avantages et les risques du vaccin contre la COVID-19 comme l'exigeait sa politique. Elle a elle-même demandé plus de renseignements, mais il n'a répondu que le jour où il l'a suspendue.

---

<sup>13</sup> Page GD3-28.

<sup>14</sup> Page GD3-83.

<sup>15</sup> Page GD3-84.

<sup>16</sup> Page GD3-85.

<sup>17</sup> Page GD3-86.

- Son employeur n'avait pas l'intention d'approuver quelque demande d'exemption que ce soit, et son gestionnaire a tenté de la manipuler pour qu'elle se fasse vacciner.
- Son médecin dit qu'elle n'était pas admissible à une exemption pour raisons médicales, mais elle sait qu'elle est allergique au vaccin.
- Elle a présenté une demande d'exemption pour motifs religieux, mais son employeur l'a rejetée.
- Elle ne s'est pas fait vacciner après que son employeur eut rejeté sa demande d'exemption.
- Elle savait qu'elle pouvait être congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de son employeur après que ce dernier eut rejeté sa demande d'exemption, mais elle ne croyait pas que cela se produirait réellement parce qu'il changeait constamment ses délais.
- Une autre décision du Tribunal (*A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*) appuie son appel car, dans cette décision, le Tribunal a conclu que refuser de se faire vacciner n'est pas une inconduite.

[23] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[24] Je conclus que l'appelante a commis les gestes qui ont mené à son congédiement, car elle savait que son employeur avait une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19 et savait ce qu'elle devait faire pour s'y conformer.

[25] Je conclus en outre que les gestes de l'appelante étaient intentionnels, car elle a pris la décision consciente de ne pas se conformer à la politique de son employeur.

[26] Des éléments de preuve montrent que l'appelante était au courant de la politique de son employeur. Elle a dit qu'elle était au courant de celle-ci, comme il a été mentionné précédemment. Elle a également présenté une demande d'exemption pour

motifs religieux, comme je l'ai mentionné précédemment, ce qui démontre à mon avis qu'elle était au courant de la politique et de ses exigences.

[27] De plus, des éléments de preuve montrent que l'appelante a choisi de ne pas respecter la politique de son employeur. Elle a dit qu'elle ne s'était pas fait vacciner après que son employeur eut rejeté sa demande d'exemption pour motifs religieux, comme il a été mentionné précédemment.

[28] Je prends note du fait que l'appelante affirme qu'elle n'a pas obtenu de copie de la politique de son employeur et qu'elle n'a été informée de celle-ci que par la direction et dans diverses lettres. J'en arrive toutefois à la conclusion que ce n'était pas vraiment le cas. Cela s'explique par le fait que les dossiers de la Commission indiquent que l'appelante a dit à la Commission qu'elle avait une copie de la politique de son employeur et qu'elle l'a soumise (et diverses autres lettres que son employeur lui a envoyées au sujet de la politique) sur demande<sup>18</sup>.

[29] Donc, comme l'appelante a présenté une copie de la politique de son employeur (et d'autres documents connexes) à la Commission<sup>19</sup>, cela signifie à mon avis qu'elle était au courant de cette politique et de ce qu'elle devait faire pour s'y conformer.

[30] Je prends note du fait également que l'appelante estime que son employeur n'a pas fourni de renseignements aux employés au sujet des risques et des avantages du vaccin contre la COVID-19 comme sa politique l'exigeait, avant qu'il la congédie.

[31] Je note que la politique de l'employeur prévoit effectivement que ce dernier fournira des renseignements sur les risques et les avantages du vaccin contre la COVID-19 par divers moyens<sup>20</sup>. Je conclus cependant que la preuve même de l'appelante (ce qu'elle a envoyé à la Commission) démontre que son employeur l'a bel

---

<sup>18</sup> Page GD3-30. D'après le compte rendu de la Commission de sa conversation avec l'appelante le 5 juillet 2022, [traduction] « [l']agent a demandé à la prestataire si elle pouvait soumettre une copie de la politique et tout autre document à l'appui, y compris ses demandes d'exemption et la réponse de l'employeur, ce que la prestataire a accepté de faire. » [Traduction] « La prestataire a déclaré qu'elle enverra les documents à l'agent demain par courriel (6 juillet 2022). »

<sup>19</sup> Pour plus de renseignements sur ce que l'appelante a envoyé à la Commission, voir les pages GD3-32 à GD3-90.

<sup>20</sup> Page GD3-83.

et bien fait. Par exemple, un document (FAQ à l'intention du personnel sur la politique de vaccination contre la COVID-19<sup>21</sup>) contient des renseignements détaillés sur le vaccin et mentionne que les employés ayant des questions de nature scientifique à ce sujet pourraient prendre rendez-vous avec un éducateur clinique en matière de vaccination pour la tenue d'une séance d'information en personne<sup>22</sup>.

[32] Je conclus également que la preuve même de l'appelante montre que son employeur lui a répondu directement à propos de ses préoccupations concernant l'innocuité du vaccin contre la COVID-19 bien avant qu'il ne la congédie. Je note que le courriel qu'il a envoyé à l'appelante, daté du 17 janvier 2022, recommande qu'elle s'informe davantage sur le sujet auprès de la table de concertation scientifique sur la COVID-19 de l'Ontario<sup>23</sup>.

[33] Autrement dit, la preuve montre à mon avis que l'appelante a choisi de ne pas se conformer à la politique de son employeur bien qu'elle ait été informée avant d'être congédiée de ressources auprès desquelles elle pourrait obtenir plus de renseignements sur le vaccin contre la COVID-19. Je n'accorde donc pas beaucoup de poids à son argument ici.

[34] Je prends note également du fait que l'appelante estime que son employeur n'avait pas l'intention d'approuver quelque exemption que ce soit (pour motifs religieux ou autres) et que son gestionnaire a tenté de la manipuler pour qu'elle se fasse vacciner. Je conclus toutefois qu'il n'y a aucune preuve indiquant que l'une ou l'autre de ces choses s'est produite.

[35] Je note que l'appelante n'a pas dit à la Commission que son employeur n'avait pas l'intention d'approuver quelque exemption que ce soit ou que son gestionnaire avait tenté de la manipuler pour qu'elle se fasse vacciner. J'ai demandé à l'appelante pourquoi elle n'avait pas soulevé ces questions auprès de la Commission et elle a répondu qu'elle ne croyait pas qu'elles étaient pertinentes.

---

<sup>21</sup> Pages GD3-39 à GD-46.

<sup>22</sup> Page GD3-39.

<sup>23</sup> Page GD3-97.

[36] Je n'accepte pas l'explication de l'appelante. Lorsqu'elle a témoigné sur ces questions, il était clair à mon avis qu'elle estimait qu'elles étaient pertinentes pour son appel, car elle a passé quelques minutes à en parler. À mon avis, il est raisonnable de croire que, si elle avait jugé qu'elles étaient pertinentes relativement à son appel pendant l'audience, elle les aurait jugées pertinentes aussi lorsqu'elle a parlé à la Commission.

[37] Je note également que l'appelante n'a présenté aucune preuve que son employeur n'avait pas l'intention d'approuver quelque exemption que ce soit ou que son gestionnaire a tenté de la manipuler pour qu'elle se fasse vacciner. Lorsque j'ai demandé si elle avait des éléments de preuve autres que son témoignage, elle a répondu que non.

[38] Dans l'ensemble, ces arguments ne me convainquent pas. L'appelante n'a pas pu fournir de bonne raison pour laquelle elle n'en a pas parlé à la Commission préalablement et elle n'a présenté aucune preuve outre son témoignage. Donc, je ne leur accorde pas beaucoup de poids ici.

[39] Je prends note du fait également que l'appelante estime qu'elle est allergique au vaccin contre la COVID-19 même si son médecin dit qu'elle ne l'est pas, de sorte qu'elle ne pouvait pas demander une exemption pour raisons médicales.

[40] Je conclus cependant que, malheureusement, cela n'est pas pertinent dans la présente affaire. Je ne peux pas tenir compte de la raison pour laquelle l'appelante n'a pas été en mesure d'obtenir de son médecin une exemption pour raisons médicales. La *Loi* et la Cour disent que je dois me concentrer sur les gestes de l'appelante qui ont mené à son congédiement, comme il a été mentionné précédemment. J'estime donc que la preuve démontre que l'appelante a finalement demandé une exemption pour motifs religieux et a choisi de ne pas se faire vacciner (comme l'exigeait la politique de son employeur) même après que sa demande eut été rejetée.

[41] Je me pencherai maintenant sur le fait que l'appelante s'est fondée sur une autre décision du Tribunal (*A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*). Je l'appellerai la décision A.L.

[42] Je signale que je ne suis pas lié par les décisions antérieures du Tribunal. Autrement dit, je peux décider par moi-même si je suis d'accord avec ces décisions et choisir le poids à leur accorder si un appelant les invoque dans son propre appel.

[43] Je prends note du fait que, de l'avis de l'appelante, la décision A.L. démontre qu'elle n'a pas commis d'inconduite parce que le membre dans cette affaire a conclu que le refus de l'appelant de se faire vacciner n'était pas une inconduite.

[44] Je note que, dans la décision A.L., le membre a appliqué son analyse de l'inconduite lorsqu'il a examiné la convention collective de l'appelant et ce que celle-ci prévoyait ou non au sujet de la vaccination<sup>24</sup>.

[45] Mais je suis en désaccord avec cette façon de procéder. Je conclus que la *Loi* et la Cour ne m'ont pas donné le pouvoir d'appliquer une convention collective (ou un contrat de travail, en l'espèce) et de décider si l'employeur a congédié ou suspendu à juste titre un appelant, comme il a été mentionné précédemment. Cela signifie qu'il n'appartient pas au Tribunal de décider si un appelant a été congédié ou suspendu à tort. Si je commence à le faire, j'excède mon pouvoir de décideur.

[46] De plus, je note que la Cour a récemment déclaré que la décision A.L. n'établit aucune règle générale qui s'applique à d'autres situations factuelles, que la décision fait l'objet d'un appel et qu'elle ne lie pas la Cour<sup>25</sup>.

[47] Donc, pour ces raisons, je ne vais pas suivre la décision A.L. et je ne lui accorderai pas beaucoup de poids ici.

[48] Je prends acte des préoccupations de l'appelante au sujet de la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur, mais j'estime que la

---

<sup>24</sup> *A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, TSS, para 29 à 67.

<sup>25</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, para 41 à 44.

preuve démontre clairement qu'elle a pris consciemment la décision de ne pas s'y conformer. Elle ne s'est pas fait vacciner après que son employeur eut rejeté sa demande d'exemption pour motifs religieux, ce qui démontre que ses gestes étaient intentionnels.

[49] Je conclus également que l'appelante savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas respecter la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur pourrait mener à son congédiement.

[50] Des éléments de preuve indiquent que l'appelante savait qu'elle pourrait être congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de son employeur. Elle a dit qu'elle le savait, comme il a été mentionné précédemment.

[51] D'autres éléments de preuve confirment également que l'appelante savait qu'elle pourrait être congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de son employeur. Ces éléments de preuve sont les suivants :

- Une lettre de son employeur datée du 7 octobre 2021. On peut y lire que l'appelante n'a pas été vaccinée et qu'aucune exemption n'a été approuvée à son égard. Si cette situation demeure inchangée au 21 octobre 2021, elle enfreindra la politique de l'employeur et fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour motif valable<sup>26</sup>.
- Une lettre de son employeur datée du 6 décembre 2021. On peut y lire que la demande d'exemption de l'appelante est refusée et que, pour respecter la politique de l'employeur, elle doit maintenant obtenir sa première dose de vaccin contre la COVID-19 dans un délai de 14 jours et sa deuxième dose dans un délai de 28 jours suivant la première dose<sup>27</sup>.
- Une lettre de son employeur datée du 20 décembre 2021. On peut y lire que l'employeur a dit à l'appelante le 6 décembre 2021 qu'elle avait 14 jours pour obtenir sa première dose. Comme cette date limite est maintenant passée,

---

<sup>26</sup> Page GD3-32.

<sup>27</sup> Page GD3-47.

l'appelante contrevient à la politique de l'employeur et la lettre en question sert d'avertissement écrit. Si elle ne reçoit pas sa première dose dans les 14 jours suivants (au plus tard le 3 janvier 2022), elle sera suspendue sans solde du 4 janvier au 17 janvier 2022 inclusivement. Si elle continue de ne pas respecter la politique de l'employeur, elle sera licenciée<sup>28</sup>.

- Une lettre de son employeur datée du 17 février 2022. On peut y lire que l'appelante n'a pas respecté la politique de l'employeur (en se faisant vacciner), de sorte qu'elle est suspendue sans solde du 17 février au 2 mars 2022. Il s'agit de sa dernière chance de se conformer à la politique. Si elle n'obtient pas sa première dose et ne fournit aucune preuve de celle-ci au plus tard le 2 mars 2022, elle sera congédiée pour motif valable<sup>29</sup>.
- Une lettre de son employeur datée du 3 mars 2022. On peut y lire que l'employeur a dit à l'appelante à maintes reprises, y compris dans sa lettre de suspension, qu'elle serait licenciée pour un motif valable si elle ne fournissait aucune preuve de vaccination. Comme elle n'en a rien fait, elle est congédiée pour un motif valable dès maintenant<sup>30</sup>.

[52] Je prends note du fait que l'appelante ne croyait pas qu'elle serait congédiée parce que son employeur a modifié à plusieurs reprises les délais prévus dans sa politique. Je conclus toutefois que cela ne signifie pas qu'elle ne pouvait pas cependant savoir également qu'elle pouvait être congédiée. À mon avis, même si l'employeur de l'appelante a modifié les dates limites de sa politique, la preuve montre qu'il a continué de dire à l'appelante qu'elle pourrait être congédiée si elle ne respectait pas sa politique, comme il a été mentionné précédemment.

[53] Autrement dit, j'estime qu'il était tout à fait possible pour l'appelante de croire que les deux choses étaient possibles (qu'elle serait en mesure de conserver son emploi, mais qu'elle pourrait également être congédiée), d'autant plus qu'elle a confirmé qu'elle

---

<sup>28</sup> Page GD3-33.

<sup>29</sup> Page GD3-89.

<sup>30</sup> Page GD3-90.

était au courant de la politique de son employeur et de ce qui se passerait si elle ne la respectait pas, comme il a été mentionné précédemment.

[54] Donc, même si je prends acte du fait que l'appelante ne croyait pas qu'elle serait congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de son employeur, j'estime que la preuve démontre qu'elle aurait tout de même dû savoir qu'elle pourrait être congédiée.

[55] Je conclus donc que la conduite de l'appelante constitue une inconduite au sens de la loi, car elle a adopté la conduite qui a mené à son congédiement (elle n'a pas respecté la politique de son employeur sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19), ses gestes étaient intentionnels et elle savait ou aurait dû savoir qu'ils mèneraient à son congédiement.

### **Donc, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[56] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées précédemment, je suis d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[57] Cela s'explique par le fait que les gestes de l'appelante ont mené à son congédiement. Elle a agi de façon délibérée. Elle savait ou aurait dû savoir que son refus de se faire vacciner après que son employeur eut refusé sa demande d'exemption pour motifs religieux était susceptible de mener à son congédiement.

### **Conclusion**

[58] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Bret Edwards

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