



[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1264

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada** **Division d'appel**

# **Décision**

**Appelant :** J. P.

**Intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante :** Isabelle Thiffault

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 11 mars 2023  
(GE-22-3333)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 9 août 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentante de l'intimée

**Date de la décision :** Le 12 septembre 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-345

## Décision

[1] L'appel est accueilli en partie. L'appelant, J. P. (prestataire) n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi entre le 25 mars 2022 et le 11 avril 2022.

## Aperçu

[2] Le prestataire interjette appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), avait prouvé que le prestataire avait été mis en congé sans solde en raison d'une inconduite. Elle a conclu qu'il avait fait quelque chose qui avait mené à sa suspension. Elle a conclu qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de son employeur. En raison de son inconduite, le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de procédure et de fait. Plus particulièrement, il prétend que la division générale n'a pas tenu compte d'éléments de preuve importants. Il nie avoir commis une quelconque inconduite. Il soutient qu'il a fidèlement suivi la politique de vaccination de son employeur et qu'il n'aurait pas pu prévoir que son employeur le mettrait en congé lorsqu'il l'a fait.

[4] Le prestataire me demande de rendre la décision que, avance-t-il, la division générale aurait dû rendre. Il affirme que la division générale aurait dû conclure qu'il s'était entièrement conformé à la politique de vaccination de son employeur et qu'il ne pouvait pas savoir que son employeur le mettrait un jour en congé pour non-conformité. Bref, il me demande de conclure qu'il était admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La Commission fait valoir que la division générale n'a commis aucune erreur. La Commission affirme que les conclusions de la division générale sont conformes à la preuve portée à sa connaissance. De plus, la Commission affirme que la preuve

n'appuie pas les affirmations du prestataire selon lesquelles il s'est conformé à la politique de vaccination de son employeur. La Commission me demande de rejeter l'appel.

## **Question en litige**

[6] La question en litige dans le présent appel est la suivante : La division générale a-t-elle mal interprété ou négligé l'un ou l'autre des éléments de preuve?

## **Analyse**

[7] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale si la division générale a commis des erreurs de compétence, de procédure ou de droit ou certains types d'erreurs de fait<sup>1</sup>.

[8] En ce qui concerne les erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance<sup>2</sup>.

## **La division générale a-t-elle mal interprété ou négligé l'un ou l'autre des éléments de preuve?**

[9] Le prestataire soutient que la division générale a mal interprété et a négligé certains éléments de preuve, en particulier la politique de vaccination de son employeur concernant les dates d'attestation et de conformité. Il affirme que si la division générale n'avait pas mal interprété ou négligé ces éléments de preuve, elle aurait conclu qu'il s'était conformé à la politique de vaccination de son employeur. Et, si tel était le cas, il n'avait commis aucune inconduite.

[10] Selon la politique de vaccination de son employeur, le prestataire pouvait demander une mesure d'adaptation pour un motif religieux ou une raison médicale. Le prestataire affirme que la politique de vaccination exigeait qu'il atteste son statut

---

<sup>1</sup> Article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

<sup>2</sup> Article 58(1)c) de la Loi sur le MEDS.

vaccinal dans les deux semaines suivant la décision de son gestionnaire selon laquelle il n'avait pas droit à une mesure d'adaptation.

[11] Le prestataire affirme également que la politique de vaccination lui accordait deux semaines supplémentaires après avoir confirmé son statut vaccinal avant qu'il ne subisse la moindre conséquence s'il était toujours non vacciné.

[12] En bref, le prestataire affirme que les employés avaient quatre semaines complètes après le refus de leur demande de mesures d'adaptation avant d'être mis en congé.

[13] Le prestataire affirme également les personnes qui ont été infectées par la COVID-19 ne seraient pas en mesure de recevoir le vaccin avant que huit semaines se soient écoulées après le moment de l'infection. En d'autres termes, il affirme que le fait de contracter la COVID-19 a également prolongé la date limite pour se conformer à la politique de vaccination de l'employeur.

[14] Le prestataire affirme que la division générale n'a pas reconnu ces dates limites. Il affirme que si elle avait reconnu ces dates limites, elle aurait conclu qu'il s'était conformé à la politique de vaccination de son employeur. Il affirme qu'elle aurait conclu qu'il n'était pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[15] En résumé, le prestataire affirme que les prolongations suivantes s'appliquent dans son cas :

- après le refus par son employeur de sa demande de mesures d'adaptation – deux semaines pour attester son statut;
- après avoir attesté son statut – deux semaines supplémentaires avant qu'il subisse des conséquences;
- après avoir contracté la COVID-19 – huit autres semaines avant de devoir attester son statut.

[16] Le prestataire affirme qu'il n'y avait aucune limite quant au nombre de demandes de mesures d'adaptation qu'un employé aurait pu présenter et aucune date limite à laquelle il devait présenter de telles demandes<sup>3</sup>. (En théorie, cela voulait dire qu'un employé pouvait continuellement demander des mesures d'adaptation. Par conséquent, la date à laquelle un employé devait attester son statut ou subir des conséquences s'il ne se conformait pas à la politique de vaccination de l'employeur serait sans cesse reportée.)

[17] Le prestataire s'appuie sur des sections de la politique de vaccination de son employeur et de son guide de mise en œuvre de la politique. Les sections invoquées par le prestataire sont jointes aux présents motifs en annexe.

– **La version de la chronologie des événements avancée par le prestataire**

[18] Le prestataire présente la chronologie suivante des événements<sup>4</sup> :

Novembre 2021	Introduction de la politique de vaccination
Novembre 2021	Le prestataire a confirmé qu'il n'était pas vacciné. Il a demandé une mesure d'adaptation pour motifs religieux.
17 janvier 2022	Le gestionnaire du prestataire a rejeté sa demande de mesure d'adaptation pour motif religieux. Son employeur lui a accordé deux semaines pour attester à nouveau son statut. S'il ne se conformait pas, il serait mis en congé sans solde.
11 février 2022	Le gestionnaire du prestataire l'a informé qu'il pouvait attendre jusqu'en mars pour se faire vacciner parce qu'il était atteint de la COVID-19.
28 février 2022	Le prestataire a confirmé qu'il n'était pas vacciné et a demandé une mesure d'adaptation pour raison médicale.
25 mars 2022	Le gestionnaire du prestataire a rejeté sa demande de mesure d'adaptation pour raison médicale. Son employeur l'a mis en congé à compter du 28 mars 2022.

<sup>3</sup> Lettre non datée du prestataire, à la page GD3-53.

<sup>4</sup> Observations du prestataire, à la page GD3-51.

20 juin 2022	L'employeur a suspendu sa politique de vaccination. Le prestataire a été autorisé à retourner au travail et n'était plus en congé sans solde.
--------------	---

– **Le prestataire a demandé et s'est fait refuser une mesure d'adaptation pour motif religieux**

[19] Le prestataire a demandé une mesure d'adaptation pour un motif religieux. Son employeur a rejeté sa demande dans une lettre datée du 17 janvier 2022. L'employeur a écrit ce qui suit :

[traduction]

Conformément à la *politique*, vous avez jusqu'à 2 semaines après la date de la présente lettre pour attester votre statut vaccinal contre la COVID-19 et recevoir votre vaccin contre la COVID-19 le plus tôt possible. Si vous n'attestez pas votre statut ou n'êtes pas disposé à le faire, vous devrez suivre une formation en ligne sur les avantages de la vaccination contre la COVID-19. Si vous ne vous conformez pas à la politique **avant le 14 février 2022**, vous serez mis en congé administratif sans solde jusqu'à ce que vous vous y conformiez<sup>5</sup>.

[20] Il y avait quatre semaines entre la date de la lettre de l'employeur et la date à laquelle l'employeur du prestataire devait le mettre en congé. Pour le prestataire, cette lettre confirmait qu'il avait deux semaines pour attester son statut après le refus de la demande de mesures d'adaptation et deux autres semaines par la suite avant de subir les conséquences de sa non-conformité à la politique de son employeur.

– **Le prestataire a demandé et s'est fait refuser une mesure d'adaptation pour raison médicale**

[21] Le 10 février 2022, le prestataire a informé son employeur qu'il avait obtenu un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19 le 3 janvier 2022. Cela voulait dire qu'il ne serait pas en mesure de se conformer à la politique de son employeur avant le 14 février 2022, car il ne pouvait pas se faire vacciner avant cette date.

---

<sup>5</sup> Lettre de l'employeur datée du 17 janvier 2022, à la page GD3-60.

[22] Le prestataire a compris qu'il était préférable qu'il ne se fasse pas faire pendant trois mois encore. Il a pris un rendez-vous pour se faire vacciner le 3 avril 2022<sup>6</sup>.

[23] L'employeur du prestataire a répondu que, dans des cas comme celui du prestataire, le délai minimal pour se faire vacciner était de huit semaines. L'employeur a demandé au prestataire de plutôt prendre un rendez-vous au début de mars 2022<sup>7</sup>.

[24] Le 28 février 2022, avant que le requérant puisse se faire vacciner au début de mars 2022, il a demandé une exemption médicale fondée sur l'infection antérieure du 3 janvier 2022. Il a souligné que la politique de l'employeur ne limitait pas le nombre de demandes de mesures d'adaptation ni ne précisait la date limite de présentation de ces demandes<sup>8</sup>.

[25] L'employeur du prestataire lui a écrit le 14 mars 2022<sup>9</sup>. L'employeur a fourni au prestataire un lien vers un formulaire que son médecin devait remplir. L'employeur a affirmé qu'il avait besoin du document dûment rempli au plus tard le 25 mars 2022 pour éviter de mettre le prestataire en congé sans solde. L'employeur du prestataire a informé le prestataire que le congé sans solde commencerait le 28 mars 2022 sauf dans les cas suivants :

- le prestataire a fourni le document dûment rempli qui l'exemptait de la vaccination contre la COVID-19 pour des raisons médicales;
- il avait reçu sa première dose d'un vaccin contre la COVID-19 au plus tard à cette date.

[26] Le 25 mars 2022, le prestataire a écrit à son employeur<sup>10</sup>. Il a contesté l'exigence de son employeur selon laquelle il devait fournir des documents signés par son

---

<sup>6</sup> Courriel du prestataire à son employeur le 10 février 2022, à la page GD3-59.

<sup>7</sup> Réponse de l'employeur au courriel du prestataire du 10 février 2022, à la page GD3-59.

<sup>8</sup> Lettre non datée du prestataire, à la page GD3-53.

<sup>9</sup> Courriel de l'employeur daté du 10 mars 2022, aux pages GD3-56 à 57.

<sup>10</sup> Courriel de l'employeur du 25 mars 2022, aux pages GD3-55 à GD3-56.

médecin. Il a soutenu qu'il pouvait fournir d'autres documents, en consultation avec le service des relations de travail<sup>11</sup>.

[27] L'employeur du prestataire lui a écrit plus tard le même jour<sup>12</sup>. L'employeur a informé le prestataire que sa déclaration médicale d'exemption de la vaccination contre la COVID-19 n'avait pas été remplie par un médecin autorisé, comme cela avait été demandé. Par conséquent, l'employeur rejetait la demande de mesure d'adaptation du prestataire pour raisons médicales.

[28] L'employeur a confirmé qu'il mettrait le prestataire en congé sans solde à compter du 28 mars 2022, comme il est indiqué dans son courriel du 14 mars 2022.

[29] Le prestataire a confirmé que son dernier jour de travail a été le 25 mars 2022<sup>13</sup>. Son employeur l'a mis en congé le 28 mars 2022.

[30] Le prestataire allègue que son employeur n'a pas suivi ses propres lignes directrices en matière de vaccination. Il affirme que son employeur était tenu de lui accorder un mois supplémentaire pour se conformer à la politique après qu'il eut décidé d'une demande de mesure d'adaptation. Il dit que, compte tenu de la décision de son employeur du 25 mars 2022, il avait au moins jusqu'au 25 avril 2022 pour se conformer avant que son employeur puisse le mettre en congé.

– **Le prestataire a contracté la COVID-19 une deuxième fois**

[31] Le prestataire affirme qu'il a été atteint de la COVID-19 une deuxième fois avant le 25 avril 2022. Il fait donc valoir qu'il aurait dû avoir huit semaines de plus avant de devoir se conformer à la politique. Avant que les huit semaines se soient écoulées,

---

<sup>11</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-45. Toutefois, la politique de vaccination de l'employeur (section 7.7) indique que le service des relations de travail était à la disposition de la direction plutôt que des employés. Quoi qu'il en soit, rien ne prouve que le prestataire a consulté le service des relations de travail. Comme le dossier d'audience ne comprend pas de copie des documents à l'appui du prestataire, il est difficile de savoir ce qu'il a fourni à son employeur à l'appui de sa demande de mesures d'adaptation pour raisons médicales.

<sup>12</sup> Courriel de l'employeur du 25 mars 2022, à la page GD3-55.

<sup>13</sup> Demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire, aux pages GD3-3 à GD3-12.

l'employeur du prestataire a levé sa politique de vaccination et ses exigences en matière de vaccination.

[32] Comme son employeur l'avait déjà mis en congé, il n'a pas avisé son employeur de cette deuxième infection ni n'a demandé une autre exemption médicale.

– **Le prestataire affirme que son employeur n'aurait jamais dû le mettre en congé**

[33] De l'avis du prestataire, il s'est entièrement conformé à la politique et aux lignes directrices de son employeur en matière de vaccination en demandant des mesures d'adaptation et en attestant son statut. Le prestataire soutient que son employeur n'aurait jamais dû le mettre en congé parce que son employeur ne lui a pas accordé le délai approprié pour s'y conformer :

- Après que son employeur eut refusé sa demande de mesures d'adaptation, il affirme qu'il aurait dû avoir jusqu'au 25 avril 2022 pour se conformer.
- Avant le 25 avril 2022, il a attrapé la COVID-19 une deuxième fois. Il affirme qu'il aurait dû avoir huit autres semaines avant de devoir se conformer.
- À ce moment-là, son employeur avait levé ses exigences en matière de vaccination.

[34] Le prestataire affirme qu'il ne pouvait pas prévoir que son employeur le mettrait en congé lorsqu'il l'a fait.

– **La Commission affirme que le prestataire ne s'est pas conformé à la politique et aux lignes directrices de l'employeur**

[35] La Commission soutient que, comme le prestataire ne s'est pas entièrement conformé à la politique et aux lignes directrices de son employeur en matière de vaccination, il ne peut se prévaloir d'un délai prolongé.

[36] Par exemple, la Commission fait remarquer que, conformément à l'étape 2 portant sur la collecte de renseignements pertinents sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les employés devaient [traduction] « informer rapidement leur gestionnaire de leur besoin de mesures d'adaptation<sup>14</sup> ». La Commission soutient qu'il est évident que le prestataire n'a pas présenté ses demandes rapidement. Par exemple, il a contracté la COVID-19 au début de janvier 2022, mais a attendu jusqu'à la fin de février 2022 pour demander une mesure d'adaptation pour raisons médicales.

[37] La Commission soutient également que les employés étaient tenus de fournir des documents médicaux de leur médecin traitant ou de leur infirmière praticienne. La documentation devait énoncer les motifs pour ne pas recevoir ou de retarder le vaccin contre la COVID-19<sup>15</sup>. La Commission affirme que le prestataire n'a pas fourni ces renseignements de base. (En réponse, le prestataire affirme qu'il a fourni [traduction] « d'autres documents [...] en consultation avec le service des relations de travail<sup>16</sup> ».)

[38] La Commission souligne également que l'employeur du prestataire lui avait fourni un lien vers le formulaire médical que son médecin traitant ou son infirmière praticienne devait remplir<sup>17</sup>. L'employeur avait également informé le prestataire qu'il devait fournir le document dûment rempli au plus tard le 25 mars 2022 pour éviter d'être mis en congé. L'employeur a écrit que le congé commencerait le 28 mars 2022 à moins qu'il ne fournisse la déclaration médicale complète ou qu'il n'ait reçu sa première dose d'un vaccin.

#### – La décision de la division générale

[39] Dans son aperçu, la division générale a écrit que le prestataire avait été mis en congé sans solde le 25 mars 2022. Il s'agit d'une erreur évidente, car il s'agissait du dernier jour pour lequel le prestataire a été payé, selon le relevé d'emploi<sup>18</sup>. Le

---

<sup>14</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-44.

<sup>15</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-45.

<sup>16</sup> Courriel du prestataire à son employeur daté du 25 mars 2022, à la page GD3-56, faisait référence au Guide de l'employeur, à la page GD3-45 (Documents justificatifs, point 5).

<sup>17</sup> Courriel de l'employeur au prestataire du 14 mars 2022, aux pages GD3-56 à GD3-57.

<sup>18</sup> Relevé d'emploi, à la page GD3-13.

prestataire a confirmé que son employeur l'avait suspendu à compter du 28 mars 2022<sup>19</sup>.

[40] Toutefois, pour qu'il y ait une erreur de fait permettant à la division d'appel d'intervenir, la division générale devait avoir fondé sa décision sur cette erreur de fait et devait l'avoir tirée de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. L'erreur satisfait à cette dernière partie du critère : il n'y a aucune preuve au dossier à l'appui de la conclusion de la division générale selon laquelle le congé du prestataire a commencé le 25 mars 2022.

[41] Je conclus que le fait que la division générale a mal consigné la date de suspension comme étant le 25 mars 2022 plutôt que le 28 mars 2022 n'a aucune incidence. Cette erreur ne changerait rien au résultat. Elle ne satisfait donc pas à la première partie du critère. La division générale n'a pas fondé sur ce fait sa décision générale selon laquelle il y avait inconvénient.

[42] Toutefois, l'essentiel de l'argument du prestataire n'est pas que sa suspension a commencé le 28 mars 2022 plutôt que le 25 mars 2022, mais que la division générale a mal calculé le moment où la suspension aurait dû commencer. Il affirme que la division générale aurait dû tenir compte des dates d'attestation. Il dit qu'il faut établir la date d'attestation, car cela permettra de déterminer la date pertinente pour la conformité.

[43] La division générale n'a pas exposé de façon vraiment détaillée l'étendue des arguments du prestataire. Toutefois, elle n'était pas tenue de mentionner ou de traiter tous les arguments du prestataire ni la preuve sur laquelle il s'est fondé<sup>20</sup>.

[44] La division générale a souligné les exigences de vaccination et d'attestation de la politique. La division générale a fait observer que les conséquences du défaut de se conformer à ces exigences étaient énoncées à la section 6.7 de la politique. Les conséquences devaient s'appliquer lorsqu'aucune mesure d'adaptation n'a été

---

<sup>19</sup> Voir, par exemple, les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, datés du 23 septembre 2022, aux pages GD3-26 à GD3-27.

<sup>20</sup> *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82 et *Canada c South Yukon Forest Corporation*, 2012 CAF 165 (CanLII) au para 50.

accordée ou lorsqu'un employé ne souhaitait pas être entièrement vacciné ou n'était pas disposé à divulguer son statut vaccinal<sup>21</sup>.

[45] La division générale a écrit ce qui suit :

[29] La principale conséquence est la suivante : deux semaines après la date limite fixée pour la présentation de l'attestation, l'employé non conforme sera mis en congé administratif sans solde jusqu'à ce qu'il soit vacciné ou qu'une mesure d'adaptation soit approuvée. [Renvoi à la page GD3-31, à la section 6.7.1.2.]

[30] [...] La première date importante à prendre en considération est le 26 novembre 2021. Il s'agit de la date à laquelle les employés doivent saisir leur statut vaccinal dans le système.

[46] Contrairement aux prétentions du prestataire, la division générale a effectivement tenu compte de la date de l'attestation<sup>22</sup>. Elle a constaté que les employés devaient fournir leur statut vaccinal au plus tard le 26 novembre 2021. La véritable question est de savoir si la division générale a correctement calculé la date d'attestation.

– **La preuve a-t-elle étayé les conclusions de la division générale concernant la date d'attestation?**

[47] La division générale a souligné la section 6.7.1.2 de la politique de vaccination de l'employeur. La section prévoit que l'employeur mettra les employés en congé sans solde [traduction] « deux (2) semaines après la date limite d'attestation<sup>23</sup> ».

[48] La division générale a conclu que la date limite d'attestation était le 26 novembre 2021<sup>24</sup>. La division générale s'est appuyée sur le [traduction] « calendrier de mise en œuvre et de conformité » qui se trouve dans le guide de l'employeur.

---

<sup>21</sup> Décision de la division générale, au para 28.

<sup>22</sup> Décision de la division générale, au para 30.

<sup>23</sup> Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour [l'employeur], à la page GD3-31.

<sup>24</sup> Décision de la division générale, au para 30.

Toutefois, la division générale n'a pas noté que le calendrier prévoyait également d'autres dates limites d'attestation<sup>25</sup>.

[49] L'annexe A de la politique de l'employeur sur la vaccination définit la date limite d'attestation. La date limite générale était le 26 novembre 2021. Mais la définition prévoyait également un délai de « deux (2) semaines après la date à laquelle un employé a été informé de la décision de son gestionnaire selon laquelle l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne s'applique pas ».

[50] La division générale n'a pas examiné cette partie de la définition. Cela représentait une faille dans l'analyse et le calcul de la division générale. La bonne date d'attestation était un facteur essentiel pour établir les conséquences et la date à laquelle elles pourraient commencer à se faire sentir.

#### – **Autres erreurs**

[51] La division générale a également commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait été congédié de son emploi<sup>26</sup> et qu'il était donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La preuve démontre que le prestataire a été suspendu de son emploi. Cela aurait dû entraîner une inadmissibilité.

### **Réparation**

[52] La division générale s'est concentrée sur une seule partie de la définition de la date limite d'attestation de l'employeur, plutôt que sur l'ensemble de la définition. La division générale a également conclu que le prestataire avait été congédié, bien qu'aucun élément de preuve n'étaye cette conclusion.

[53] Pour remédier à ces erreurs, je peux renvoyer l'appel à la division générale pour réexamen ou rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[54] Le prestataire me demande de rendre la décision que, selon lui, la division générale aurait dû rendre. Il affirme que la preuve démontre qu'il s'est entièrement

---

<sup>25</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-41.

<sup>26</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 2, 5, 7, 9 et 42.

conformé à la politique de vaccination de son employeur. Il nie toute inconduite et affirme qu'il a droit à des prestations d'assurance-emploi à la suite de sa suspension du travail le 28 mars 2022 jusqu'à son retour au travail le 20 juin 2022.

[55] La division de la Commission affirme que la division générale n'a commis aucune erreur corrélative. Ou, si elle l'a fait, elle soutient que le prestataire a commis une inconduite parce qu'il ne s'est pas entièrement conformé à la politique de vaccination de son employeur, de sorte qu'il ne devrait pas avoir droit à des prestations d'assurance-emploi.

[56] Il n'y a aucune raison impérieuse de renvoyer cette affaire à la division générale. Les parties ont eu droit à une audience équitable devant la division générale. Elles ont eu la possibilité de produire des documents et de faire entendre des témoins. Elles ont pu présenter des observations complètes. Aucune des parties ne laisse entendre qu'il y a des lacunes importantes dans la preuve ou qu'il est nécessaire de déposer d'autres documents ou d'appeler des témoins additionnels.

[57] Je conclus que je dispose de tous les éléments de preuve pour me permettre de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

– **Le prestataire a été mis en congé**

[58] Il ressort clairement de la preuve que l'employeur du prestataire l'a mis en congé ou l'a suspendu de son emploi.

– **La Commission affirme que le prestataire ne s'est pas conformé à la politique de l'employeur**

[59] La Commission affirme que le prestataire devait se conformer entièrement à la politique de vaccination de l'employeur. Par ailleurs, elle soutient qu'il ne devrait pas être en mesure de bénéficier de délais prolongés ou de nier qu'il a commis une inconduite.

[60] Par exemple, la Commission affirme que le prestataire n'a pas informé son gestionnaire de la nécessité d'une mesure d'adaptation pour raisons médicales le plus

tôt possible. La Commission affirme qu'il s'agissait d'une exigence énoncée à la section 7.9 de la politique de l'employeur<sup>27</sup>.

[61] Le prestataire a obtenu un résultat positif à un test de dépistage de la COVID-19 le 3 janvier 2022 et a parlé à son employeur le 10 février 2022 pour l'informer qu'il avait contracté la COVID-19. Il n'a demandé une mesure d'adaptation que plus de deux semaines plus tard, soit le 28 février 2022, juste avant la date à laquelle son employeur s'attendait à ce qu'il se fasse vacciner. (En fait, lorsque le prestataire a parlé à son employeur le 10 février 2022, ce n'était que quatre jours avant que son employeur le mette en congé.)

[62] La Commission soutient que la preuve démontre que le prestataire a tardé à se conformer entièrement à la politique de vaccination de son employeur et à se faire vacciner, afin d'éviter toute conséquence découlant de la non-conformité.

[63] Bien que la preuve puisse se prêter à une telle conclusion, il n'est pas certain si le prestataire avait déjà décidé qu'il demanderait une exemption pour raisons médicales au début de janvier 2022, ou même avant le 10 février 2022. À moins qu'il ait déjà décidé qu'il demanderait une exemption médicale, on ne pouvait pas s'attendre à ce qu'il informe son gestionnaire qu'il souhaitait obtenir une mesure d'adaptation.

[64] De plus, la section 7.9 de la politique de l'employeur exigeait que les employés informent leur gestionnaire de leur besoin de mesures d'adaptation [traduction] « le plus tôt possible ou avant la date limite d'attestation, si possible<sup>28</sup> ». (Mis en évidence par la soussignée.)

[65] En fait, la politique de l'employeur permettait au prestataire de demander une mesure d'adaptation avant la date limite d'attestation, plutôt que le plus tôt possible. De plus, même si la politique laissait entendre que le délai était la date limite d'attestation,

---

<sup>27</sup> Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour [l'employeur], à la page GD3-34.

<sup>28</sup> Section 7.9, Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour [l'employeur], à la page GD3-34.

les mots « si possible » signifiaient qu'il n'y avait pas de date fixe à laquelle un employé devait même demander des mesures d'adaptation<sup>29</sup>.

[66] De plus, comme la définition de la date limite d'attestation comprenait le passage [traduction] « deux semaines après la date à laquelle un employé a été informé de la décision de son gestionnaire selon laquelle l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne s'applique pas<sup>30</sup> », elle semblait accorder un délai illimité pour demander des mesures d'adaptation.

[67] Selon la politique, le prestataire devait demander des mesures d'adaptation avant la date limite d'attestation. La politique définissait la date limite comme étant deux semaines après le refus d'une mesure d'adaptation. Le prestataire devait donc demander une mesure d'adaptation deux semaines après le refus d'une mesure d'adaptation. Au mieux, cette partie de la politique était mal formulée.

[68] La Commission n'a pas démontré que le prestataire était nécessairement en situation de non-conformité lorsqu'il n'a pas informé son gestionnaire de son besoin de mesures d'adaptation [traduction] « le plus tôt possible ou avant la date limite d'attestation ».

[69] De même, ni la politique de l'employeur ni le guide ne prévoyait de conséquences pour le type de [traduction] « non-conformité » décrit par la Commission. Donc, même si le prestataire n'a pas demandé de mesures d'adaptation [traduction] « le plus tôt possible » (ou avant la date limite d'attestation) et qu'il ne s'est pas conformé à cette partie de la politique de l'employeur, cela ne constituerait pas un fondement suffisant pour conclure que le prestataire a commis une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

---

<sup>29</sup> Le guide de mise en œuvre de l'employeur ne comprenait pas les mots « si possible ». En cas de divergence, la politique a préséance.

<sup>30</sup> Annexe A : Définitions, Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour [l'employeur], à la page GD3-36.

– **Le prestataire soutient qu’il avait au moins quatre semaines pour se conformer**

[70] Le prestataire a demandé une mesure d’adaptation et affirme qu’il aurait dû avoir deux semaines pour attester son statut après que son employeur eut refusé sa demande. Il soutient qu’après la période de deux semaines pour l’attestation il a eu au moins deux semaines supplémentaires avant de subir toute conséquence. Cela faisait quatre semaines en tout. Il affirme que la lettre de son employeur datée du 17 janvier 2022<sup>31</sup> confirmait son interprétation de la politique de l’employeur. (Il dit aussi qu’il avait eu huit semaines de plus pour attester son statut, après avoir contracté la COVID-19 une deuxième fois.)

– **La date limite d’attestation**

[71] La politique de vaccination de l’employeur prévoyait une date limite pour l’attestation : [traduction] « Deux (2) semaines après la date à laquelle un employé a été informé de la décision de son gestionnaire selon laquelle l’obligation de prendre des mesures d’adaptation ne s’applique pas<sup>32</sup> ».·

– **La chronologie des conséquences de la non-conformité**

[72] La section 6.7.1.2 de la politique de l’employeur prévoit que deux semaines après la date limite d’attestation, l’employeur est tenu :

- d’enlever aux employés l’accès aux systèmes et de restreindre leur accès aux lieux de travail, aux visites hors site, aux voyages d’affaires et aux conférences;
- de mettre les employés en congé administratif sans solde et de les aviser de ne pas se présenter au travail ou de cesser de travailler à distance, et de prendre les mesures administratives nécessaires pour les mettre en congé

---

<sup>31</sup> Lettre de l’employeur datée du 17 janvier 2022, à la page GD3-60.

<sup>32</sup> Annexe A : Définitions, Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour [l’employeur], à la page GD3-36.

sans solde jusqu'à ce que leur statut change (c.-à-d. vaccination ou mesures d'adaptation approuvées<sup>33</sup>).

[73] Le guide de l'employeur prévoyait ce qui suit :

[traduction]

Si une décision a été prise selon laquelle l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne s'applique pas, les exigences de la politique sur la vaccination de [l'employeur] s'appliquent. La date de la décision sera la date limite d'attestation définie à l'annexe A de la politique de vaccination de [l'employeur] afin de déterminer la chronologie des conséquences<sup>34</sup>. (Mis en évidence par la soussignée.)

[74] Selon le guide, le prestataire devrait subir des conséquences deux semaines après que son employeur eut rejeté sa demande.

[75] La politique et le guide de l'employeur semblent contradictoires. D'une part, la politique indiquait que l'attestation devait être faite deux semaines après qu'un employé a été informé de la décision de l'employeur de ne pas lui accorder de mesures d'adaptation. D'autre part, le guide indiquait que la date d'attestation était la même que la date de la décision.

[76] En cas de conflit, la politique a préséance sur le guide.

– **Application de la politique de vaccination**

[77] Selon le prestataire, son employeur a rejeté sa demande de mesures d'adaptation le 25 mars 2022. Donc, selon son calcul, il aurait dû avoir jusqu'au 22 mars 2022 au moins avant de subir des conséquences.

---

<sup>33</sup> Section 6.7.1.2, Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour [l'employeur], à la page GD3-31.

<sup>34</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-46.

[78] Le prestataire avait déjà attesté son statut le 28 février 2022. L'employeur a peut-être utilisé cette date pour établir la chronologie des conséquences, bien que la politique renvoie à la date limite d'attestation pour établir la chronologie<sup>35</sup>.

[79] Le prestataire affirme qu'il a présenté sa demande de mesure d'adaptation le 28 février 2022. Rien au dossier n'indique que l'employeur du prestataire a répondu à sa demande avant le 14 mars 2022.

[80] L'employeur du prestataire lui a écrit le 14 mars 2022. Selon l'employeur, il rejetait la demande du prestataire, à moins que ce dernier ne puisse satisfaire à ses exigences de présentation d'une demande au plus tard le 25 mars 2022.

[81] Autrement dit, l'employeur a pris sa décision sur la demande de mesures d'adaptation du prestataire au plus tard le 14 mars 2022. L'employeur a informé le prestataire que, pour éviter d'être mis en congé sans solde, il devrait se conformer aux exigences d'obtention d'une exemption.

[82] L'employeur a dit au prestataire que le congé sans solde commencerait le 28 mars 2022 à moins qu'il ne fournisse des documents médicaux à l'appui ou qu'il n'ait reçu sa première dose d'un vaccin. De cette manière, l'employeur informait le prestataire qu'il rejetait sa demande.

[83] Il est clair que l'employeur avait essentiellement rejeté la demande de mesures d'adaptation du prestataire le 14 mars 2022. Ainsi, le prestataire disposait de deux semaines pour attester son statut et deux autres semaines avant de subir des conséquences. Cela lui donnait jusqu'au 11 avril 2022 avant qu'il subisse des conséquences. L'employeur aurait dû donner au prestataire jusqu'au 11 avril 2022 avant de le mettre en congé administratif.

---

<sup>35</sup> Section 6.7, Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour [l'employeur], à la page GD3-31.

– **Le prestataire affirme qu’il aurait dû se faire accorder huit semaines de plus pour se conformer**

[84] Le prestataire affirme que, comme il a contracté la COVID-19 une deuxième fois, son employeur aurait dû lui accorder huit semaines de plus pour se conformer avant de le mettre en congé administratif. Et comme l’employeur a levé sa politique de vaccination avant que les huit semaines se soient écoulées, il affirme que son employeur n’aurait jamais dû le mettre en congé.

[85] Rien ne justifie une deuxième prolongation de huit semaines. Le prestataire affirme qu’il était déjà suspendu à ce moment-là et qu’il n’a pas dit à son employeur qu’il était de nouveau atteint de la COVID-19.

– **Inconduite**

[86] Le prestataire ne conteste pas l’interprétation par la division générale de ce que signifie l’inconduite. Il conteste simplement les conclusions de la division générale selon lesquelles il a commis une inconduite.

[87] Malgré les dénégations du prestataire, la preuve démontre qu’il a sciemment refusé de se conformer à la politique de vaccination de son employeur. La preuve indique également qu’il savait que, s’il ne s’y conformait pas, son employeur le mettrait en congé, ce qu’il a fait. Il s’agissait d’une inconduite.

– **Résumé**

[88] L’analyse de la date d’attestation par la division générale était incomplète. La date d’attestation était un facteur déterminant quant au moment où il y aurait des conséquences. La politique définissait la date d’attestation et prévoyait [traduction] « deux semaines » après que le gestionnaire a pris la décision selon laquelle il n’était pas admissible à une mesure d’adaptation. La division générale a négligé cette partie de la définition.

[89] Il n’était pas pertinent que le prestataire ait déjà attesté son statut le 28 février 2022 parce que la chronologie des conséquences était fondée sur la date limite d’attestation, qui était définie dans la politique de l’employeur.

[90] L'employeur a écrit au prestataire le 14 mars 2022 et de nouveau le 25 mars 2022.

[91] Le prestataire a compris que la date limite pour l'attestation tombait deux semaines après le 25 mars 2022 et qu'il avait deux autres semaines par la suite avant de subir les conséquences pour ne pas s'être conformé à la politique de son employeur. Ce n'était pas une interprétation déraisonnable.

[92] Toutefois, il ressortait clairement du texte du courriel de l'employeur du 14 mars 2022 que l'employeur rejetait la demande de mesures d'adaptation du prestataire à cette date (bien qu'il était prêt à revoir la demande de mesures d'adaptation si le prestataire fournissait les documents pertinents). Il aurait dû être évident pour le prestataire que son employeur refusait effectivement sa demande parce que son employeur s'est empressé de souligner les conséquences et la date à laquelle elles commenceraient.

[93] Toutefois, la date limite de l'attestation n'aurait pas dû être dépassée avant le 25 mars 2022, car il aurait dû y avoir deux semaines après que l'employeur eut refusé la demande de mesures d'adaptation du prestataire le 14 mars 2022. Ensuite, le prestataire aurait dû se faire accorder deux semaines supplémentaires avant de subir des conséquences.

## **Conclusion**

[94] L'appel est accueilli en partie. Le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi entre le 25 mars 2022 et le 11 avril 2022.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

## **ANNEXE**

[Traduction]

### Politique sur la vaccination contre la COVID-19

Le prestataire se fonde sur la section suivante de la politique de vaccination de son employeur :

#### **13. Annexe A : Définitions<sup>36</sup>**

##### **Date limite d'attestation**

La date à laquelle les attestations d'un employé doivent être saisies dans le système administratif de l'entreprise (SAE) ou fournies aux gestionnaires si l'employé n'a pas accès au SAE :

[...]

- Deux (2) semaines après la date à laquelle l'employé a été informé de la décision de son gestionnaire selon laquelle l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne s'applique pas [...]

### Guide de mise en œuvre de la politique sur la vaccination contre la COVID-19 et le dépistage

[95] Le prestataire se fonde sur la section suivante du Guide de mise en œuvre de la politique sur la vaccination contre la COVID-19 et le dépistage de son employeur.

#### **Chronologie de la mise en œuvre et de la conformité<sup>37</sup>**

[...]

##### **Du 8 au 26 novembre 2021 – Période d'attestation**

- Les employés doivent saisir leur statut vaccinal dans la SAE au plus tard le 26 novembre 2021 (date limite d'attestation) sur invitation par courriel.

---

<sup>36</sup> Politique sur la vaccination contre la COVID-19 pour [l'employeur], à la page GD3-36.

<sup>37</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-41.

- Les employés qui ne peuvent pas être vaccinés commencent à présenter des demandes de mesures d'adaptation à leur gestionnaire. Les employés qui ne peuvent pas être vaccinés doivent demander une mesure d'adaptation au plus tard le 26 novembre 2021. Les gestionnaires recueillent les renseignements pertinents et consultent le service des relations de travail pour établir si l'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'applique ou non.

[...]

- Situations exceptionnelles – **Autres délais d'attestation (tels que définis à l'annexe A de la politique sur la vaccination [de l'employeur])** : [...]
  - Deux (2) semaines après la date à laquelle l'employé a été informé de la décision de son gestionnaire selon laquelle l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne s'applique pas [...]

### **Obligation de prendre des mesures d'adaptation (pour les employés qui ne peuvent pas être vaccinés<sup>38</sup>)**

Rien dans le présent guide n'a préséance sur les obligations légales [de l'employeur] à l'égard de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. L'[employeur] a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins des personnes lorsque ces besoins sont liés à un ou à plusieurs motifs de discrimination illicites prévus dans de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* tant qu'elles n'imposent pas une contrainte excessive. Dans le cas des vaccins, cela pourrait comprendre :

- une contre-indication médicale certifiée;
- la religion;
- tout autre motif illicite prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

### **Troisième étape : Prendre une décision éclairée<sup>39</sup>**

[...]

- Les gestionnaires sont tenus d'examiner les demandes de mesures d'adaptation, peu importe la date de réception d'une telle demande.

---

<sup>38</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-44.

<sup>39</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-45.

## **Quatrième étape : Communiquer les répercussions de la décision<sup>40</sup>**

Les gestionnaires doivent informer rapidement les employés de la décision par écrit, de la justification de la décision, de la mesure d'adaptation à fournir, le cas échéant, et des prochaines mesures qui doivent être prises : [...]

- S'il est décidé que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ne s'applique pas, les exigences de la politique sur la vaccination de [l'employeur] s'appliquent. La date de la décision sera la date limite d'attestation définie à l'annexe A de la politique de vaccination de [l'employeur] afin de déterminer la chronologie des conséquences.

---

<sup>40</sup> Guide [de l'employeur], à la page GD3-46.