



[TRADUCTION]

Citation : *AK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1411

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Appelant : A. K.
Représentant : Philip Cornish

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 6 octobre 2022
(GE-22-1616)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 12 avril 2023

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

Date de la décision : Le 26 octobre 2023

Numéro de dossier : AD-22-811

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] L'appelant, A. K. (le prestataire), analyste des systèmes de TI, interjette appel de la décision de la division générale.

[3] La division générale a conclu que l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avait prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. En d'autres termes, elle a conclu qu'il avait fait quelque chose qui avait mené à sa suspension. Il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Ayant décidé qu'il y avait eu inconduite, la division générale a conclu que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi.

[4] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de procédure, de droit et de fait lorsqu'elle a conclu qu'il y avait inconduite dans son cas.

[5] Le prestataire affirme qu'il y a des questions de justice naturelle. Il soutient en effet que la division générale ne lui a pas donné l'occasion de vérifier la preuve de la Commission. Il fait également valoir que la division générale a omis d'appliquer la jurisprudence pertinente ou d'interpréter correctement ce que signifie l'inconduite. Selon lui, on aurait dû interpréter l'inconduite de la manière la plus équitable et la plus large.

[6] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant que la conformité à la politique de vaccination de son employeur faisait partie de ses obligations professionnelles. Comme la politique de vaccination n'était pas visée par son contrat de travail, il affirme qu'il n'y a pas eu inconduite lorsqu'il n'a pas respecté la politique de son employeur.

[7] Le prestataire demande à la division d'appel de conclure qu'il n'a commis aucune inconduite. Il demande à la division d'appel de décider qu'il n'était pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[8] La Commission fait valoir que la division générale n'a commis aucune erreur. La Commission demande à la division d'appel de rejeter l'appel.

Questions en litige

[9] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- (a) La division générale a-t-elle enfreint les principes de justice naturelle?
- (b) La division générale a-t-elle mal interprété ce que signifie l'inconduite?
- (c) La division générale a-t-elle commis une erreur en concluant que la conformité à la politique de vaccination de l'employeur faisait partie des obligations contractuelles du prestataire?

[10] La deuxième et la troisième question en litige se chevauchent considérablement, alors je vais les aborder ensemble.

Analyse

[11] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale si cette dernière a commis des erreurs de compétence, de procédure ou de droit ou certains types d'erreurs de fait¹.

La division générale a-t-elle enfreint les principes de justice naturelle?

[12] Le prestataire soutient que la division générale a enfreint les principes de justice naturelle. Il affirme que, comme la division générale s'est fondée sur la preuve de l'employeur plutôt que sur son propre témoignage fait sous serment, l'employeur aurait dû faire une déclaration sous serment au sujet de sa preuve ou faire vérifier sa preuve.

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Le prestataire affirme qu'il a été privé de la possibilité de procéder à un contre-interrogatoire de son employeur.

[13] Le prestataire ne semble pas avoir formulé d'objections à l'admissibilité de la preuve de l'employeur pendant les procédures devant la division générale.

[14] Le prestataire conteste le témoignage de son employeur sur la question de savoir si sa politique de vaccination aurait dû s'appliquer à lui. Le prestataire a travaillé à distance. Son contrat de travail modifié lui permettait de continuer à travailler à distance pour une période indéterminée.

[15] Le prestataire n'était pas d'accord avec la déclaration de son employeur selon laquelle des situations d'urgence pourraient l'obliger à se présenter au lieu de travail de l'employeur. Il conteste l'existence possible de situations qui auraient pu l'obliger à se trouver au lieu de travail de l'employeur, car il aurait pu s'acquitter de toutes ses fonctions à distance.

[16] Le prestataire affirme que s'il n'avait pas à se présenter au lieu de travail de son employeur, il n'aurait pas eu à se faire vacciner, comme la politique de vaccination de l'employeur l'exigeait.

[17] Dans sa décision, la division générale a fait état des arguments du prestataire. En fin de compte, cependant, la décision de la division générale ne portait pas sur la question de savoir si le prestataire aurait pu être appelé à se présenter au lieu de travail de son employeur. La division générale a décidé que la politique de vaccination de l'employeur s'appliquait, qu'un employé travaille ou non à distance. Par conséquent, le témoignage de l'employeur concernant la possibilité de travailler au lieu de travail n'était pas pertinent.

[18] En outre, les arguments du prestataire posent le problème suivant : il présuppose que la division générale respecte strictement les règles de preuve et qu'elle a le pouvoir de contraindre des témoins.

[19] Les procédures devant la division générale sont moins formelles ou rigides. Le processus est destiné à être accessible aux profanes, en particulier dans la mesure où bon nombre d'appels, sinon la plupart, concernent des prestataires qui se représentent eux-mêmes. La division générale n'est pas liée par les règles strictes de la preuve et peut recevoir et accepter des éléments de preuve n'ayant pas fait l'objet d'une déclaration solennelle.

[20] La division générale n'exige pas de déclarations sous serment. Et même si le prestataire avait demandé la présence d'un témoin, mais que son employeur n'avait pas assisté à l'audience à la division générale aux fins du contre-interrogatoire, la division générale ne possède pas le pouvoir de contraindre des témoins.

[21] La division générale a le droit d'accepter la preuve sous la forme qu'elle juge appropriée, qu'elle ait fait l'objet d'une déclaration sous serment ou non. En fait, la question en litige porte sur la qualité de ces éléments de preuve. Et la réponse à toute question sur la qualité de la preuve réside dans le poids à accorder à cette preuve.

[22] La division générale évalue constamment la preuve dont elle est saisie et décide du poids approprié à lui accorder. Cet exercice consiste à décider de la crédibilité et de la fiabilité globales des éléments de preuve et à établir si ces éléments de preuve sont cohérents et raisonnables. Il pourrait s'agir de voir si des éléments de preuve pourraient être entachés, par exemple, par le temps écoulé ou par tout intérêt particulier qu'un témoin pourrait détenir.

[23] Il n'existe aucune raison de croire que la division générale n'a pas effectué cet exercice ou qu'elle a négligé l'un ou l'autre des éléments de preuve. Le prestataire fait valoir que la division générale a accepté la preuve de l'employeur, même si elle était spéculative, comme l'expose le prestataire. Toutefois, il appartenait à la division générale d'accepter la preuve de l'employeur, même en son absence.

La division générale a-t-elle mal interprété ce que signifie l'inconduite?

[24] Le prestataire soutient que la division générale a mal interprété ce que signifie l'inconduite. Le prestataire nie avoir fait quoi que ce soit de mal. Selon lui, l'inconduite ne survient que s'il y a conduite grave ou mauvaise conduite.

[25] Le prestataire nie avoir commis une inconduite. D'une part, il affirme que la politique de vaccination à laquelle il ne s'est pas conformé ne relevait pas de son contrat de travail. Le prestataire soutient que pour qu'il y ait inconduite, il doit y avoir manquement à une obligation expresse ou implicite découlant du contrat de travail. Le prestataire renvoie à l'arrêt *Lemire*², dans lequel la Cour d'appel fédérale a écrit :

Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail [...]

[26] De plus, il affirme qu'il n'y a pas eu inconduite lorsqu'il ne s'est pas conformé parce qu'il exerçait sa liberté de conscience et de religion. Il affirme donc que la division générale a commis une erreur en concluant qu'il y avait eu inconduite.

[27] Enfin, le prestataire soutient que la division générale devrait interpréter de la manière la plus large et la plus équitable le sens de l'inconduite.

[28] Depuis l'audience dans cette affaire, la Cour fédérale a rendu deux décisions, en plus de la décision *Cecchetto*³, qui fournissent beaucoup de clarté et de directives sur ce qui constitue une inconduite dans le contexte des exigences de vaccination.

² Voir l'arrêt *Lemire c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 314 au para 14.

³ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

– **La politique de vaccination ne faisait pas partie du contrat de travail du prestataire**

[29] Le prestataire a été employé d'un hôpital pendant une dizaine d'années. Son contrat de travail a été modifié de façon consensuelle. Le prestataire a ainsi pu travailler à domicile.

[30] Le médecin hygiéniste en chef de la province a émis la Directive n° 6. Elle exigeait des hôpitaux et des organismes de santé qu'ils mettent en œuvre des politiques de vaccination contre la COVID-19. L'employeur du prestataire a ensuite instauré une politique de vaccination obligatoire pour son personnel. La politique ne faisait pas partie du contrat de travail du prestataire.

[31] Le prestataire soutient que, comme la politique de vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail, il ne pouvait pas avoir manqué à ses obligations découlant dudit contrat. Et s'il n'a pas manqué à ses obligations découlant de son contrat de travail, il nie qu'il y ait eu inconduite.

[32] La situation de fait du prestataire est semblable à celle de l'affaire *Kuk*⁴. M. Kuk a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur.

[33] M. Kuk a fait valoir que la division d'appel a commis une erreur en concluant qu'il avait manqué à ses obligations contractuelles en ne se faisant pas vacciner. Il a nié toute inconduite.

⁴ Voir la décision *Kuk v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 (en anglais seulement).

[34] La Cour a écrit :

[Traduction]

[34] [...] **Comme l'a statué la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt Nelson, il n'est pas nécessaire que la politique écrite d'un employeur existe dans le contrat de travail initial pour établir l'inconduite** : voir les para 22 à 26. La politique écrite qui a été communiquée à l'employé peut constituer en soi un élément de preuve qui suffit à démontrer sa connaissance objective du fait « qu'il était réellement possible qu'il soit congédié » s'il ne se conformait à cette politique. Le contrat et la lettre d'offre du demandeur ne comprennent pas les modalités complètes, expresses ou implicites, de son emploi [...] Il est bien reconnu en droit du travail que les employés ont l'obligation de respecter les politiques de santé et de sécurité mises en œuvre par leurs employeurs au fil du temps.

[...]

[37] De plus, contrairement à ce que le demandeur laisse entendre, **le Tribunal n'est pas tenu de s'attarder aux dispositions contractuelles** ni de décider si le prestataire a été congédié de façon justifiée selon les principes du droit du travail lorsqu'il examine une inconduite au sens de la [*Loi sur l'assurance-emploi*]. Comme il a été mentionné précédemment, **le critère de l'inconduite vise plutôt à établir si un prestataire a intentionnellement commis un acte (ou a omis de commettre un acte) qui est contraire à ses obligations professionnelles.**

(Mis en évidence par la soussignée.)

[35] La Cour fédérale a conclu que les exigences en matière de vaccination n'avaient pas à faire partie du contrat de travail. Dans la mesure où M. Kuk n'a pas respecté sciemment la politique de vaccination de son employeur et qu'il connaissait les conséquences, il y aurait inconduite.

[36] D'autres cas ont également examiné s'il y a inconduite lorsque le manquement n'implique pas la violation des conditions d'un contrat de travail.

[37] Dans l'arrêt *Nelson*⁵ (mentionné par la Cour dans la décision *Kuk*), la demanderesse a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour d'appel fédérale a conclu que, contrairement aux

⁵ Voir l'arrêt *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222.

conditions de son emploi, M^{me} Nelson a été vue en état d'ébriété en public dans la réserve.

[38] M^{me} Nelson a fait valoir que la division d'appel a commis une erreur en concluant que l'interdiction de consommer de l'alcool imposée par son employeur était une condition d'emploi liée à ses fonctions.

[39] M^{me} Nelson a soutenu qu'il n'y avait aucun lien rationnel entre sa consommation d'alcool et son rendement au travail, surtout qu'elle avait consommé de l'alcool en dehors des heures de travail et que rien n'indiquait qu'elle s'était présentée au travail en état d'intoxication ou avec les facultés affaiblies. Elle a nié qu'une condition explicite ou implicite de son contrat de travail interdisait la consommation d'alcool dans la réserve.

[40] La Cour d'appel fédérale a écrit ce qui suit : « [...] il n'importe guère que l'interdiction de consommer de l'alcool ne soit qu'une condition d'emploi prévue dans les politiques de l'employeur et qu'elle ne soit pas stipulée dans le contrat de travail⁶ [...] ». Autrement dit, la politique n'avait pas à se trouver dans le contrat de travail.

[41] De même, dans une affaire intitulée *Nguyen*⁷, la Cour d'appel a conclu qu'il y avait inconduite. M. Nguyen a harcelé un collègue de travail au casino où ils travaillaient. L'employeur avait une politique concernant le harcèlement. Toutefois, la politique ne décrivait pas le comportement de M. Nguyen et elle ne faisait pas partie du contrat de travail.

[42] Dans une autre affaire, intitulée *Karelia*⁸, l'employeur a imposé de nouvelles conditions à M. Karelia. Il était toujours absent du travail. Ces nouvelles conditions ne s'inscrivaient pas dans le contrat de travail. Malgré tout, la Cour d'appel a décidé que M. Karelia devait s'y conformer — même s'il s'agissait de nouvelles conditions — sans quoi il y avait inconduite.

⁶ Arrêt *Nelson* au para 25.

⁷ Arrêt *Canada (Procureur général) c Nguyen*, 2001 CAF 348 au para 5.

⁸ Arrêt *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140.

[43] Il ressort clairement de ces décisions que la politique d'un employeur (ou le décret provincial en matière de santé) n'a pas à faire partie du contrat de travail pour qu'il y ait inconduite. Tant qu'un employé ne se conforme pas à la politique de son employeur et qu'il est conscient que cette conduite entraînera certaines conséquences, cela suffit. Pour cette raison, il n'est pas nécessaire d'examiner le contrat de travail et de décider si la politique de l'employeur satisfait au critère de la décision *KVP*⁹.

[44] Comme les tribunaux l'ont toujours déclaré, le critère de l'inconduite est très limité et précis. Il s'agit d'évaluer si un prestataire a intentionnellement commis un acte (ou a omis de commettre un acte), contrairement à ses obligations professionnelles¹⁰.

– **Le prestataire affirme que l'inconduite devrait être interprétée de la manière la plus équitable et la plus large qui soit**

[45] La *Loi* ne définit pas l'inconduite. Pour cette raison, et comme le prestataire affirme que la *Loi* se veut une loi conférant des prestations sociales, il soutient que la division générale aurait dû interpréter le terme « inconduite » de la manière la plus équitable et la plus large qui soit « pour garantir la réalisation de leur objet selon leurs sens, intention et esprit véritables »¹¹.

[46] Le prestataire affirme que la Cour d'appel fédérale a approuvé cette approche dans l'arrêt *Villani*¹². Dans cet arrêt, il s'agissait de décider si l'appelant avait une invalidité grave et prolongée au sens du *Régime de pensions du Canada*.

[47] Le prestataire reconnaît que, jusqu'à présent, les tribunaux ne sont pas allés jusqu'à qualifier la *Loi sur l'assurance-emploi* de loi conférant des prestations.

⁹ Dans le cadre du critère de la décision *KVP*, toute règle ou politique qu'un employeur impose unilatéralement et qui n'est pas acceptée par le syndicat doit être conforme à la convention collective et être raisonnable : *Affaire de l'Union des bûcherons et employés de scieries, section locale 2537, et KVP Co. Ltée*, 1965 CanLII 1009 (ON LA). La Cour suprême du Canada a approuvé le critère de la décision *KVP* dans l'arrêt *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c Pâtes & Papier Irving, ltée*, 2013 CSC 34 [2013] 2 R.C.S. 458.

¹⁰ Voir la décision *Kuk* au para 37.

¹¹ Le prestataire affirme qu'il s'agit de l'approche appropriée, en vertu de l'arrêt *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)* [1998] 1 RCS 27 au para 22.

¹² Voir l'arrêt *Villani c Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 248.

Toutefois, il affirme qu'il existe des parallèles avec l'arrêt *Rizzo*, en ce sens que dans les deux cas il est question des employés.

[48] Dans l'arrêt *Rizzo*, il s'agissait de savoir si les employés, qui ont perdu leur emploi en raison de la faillite de leur employeur, pouvaient présenter une demande d'indemnité de licenciement et d'indemnité de départ. Autrement dit, pourraient-ils s'appuyer sur les protections offertes en vertu des lois sur les normes d'emploi? La Cour suprême du Canada a examiné ce que signifiaient les mots « l'employeur licencie ».

[49] La Cour a rejeté une interprétation restrictive des mots « l'employeur licencie ». La Cour a jugé que l'on peut largement conclure que ces mots devaient être interprétés de manière à inclure le licenciement résultant de la faillite d'un employeur.

[50] La Cour a conclu que le fait de refuser aux employés le droit de réclamer une indemnité de cessation d'emploi et une indemnité de départ lorsque la faillite de l'employeur a mené au licenciement serait incompatible avec l'objet des dispositions sur les indemnités de cessation d'emploi et de départ et minerait l'objet des lois sur les normes d'emploi. La Cour a conclu que ces dispositions avaient pour but de protéger les intérêts du plus grand nombre possible d'employés.

[51] Dans la présente affaire, il semble que le prestataire privilégierait en fait une définition plus restrictive ou stricte de l'inconduite plutôt que l'interprétation la plus large et équitable qui soit. Par exemple, il affirme que cela ne devrait inclure que des actes répréhensibles graves. Ce serait cependant incompatible avec la jurisprudence qui a évolué. L'intention fautive est inutile; l'acte doit être délibéré, en ce sens qu'il doit être conscient, voulu ou intentionnel¹³.

[52] Donner l'interprétation la plus large et équitable qui soit à l'inconduite élargirait nécessairement le type de conduite ou de comportement qui entrerait dans la définition.

¹³ Voir, par exemple, les arrêts *Canada (Procureur général) c Secours* [1995] A.C.F. no 210 (QL); *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36; *Canada (Procureur général) c Jolin*, 2009 CAF 303, et *Canada (Procureur général) c Caron*, 2009 CAF 141 au para 5.

Et les conséquences de l'inconduite entraîneraient bien entendu une inadmissibilité ou une exclusion du bénéficiaire des prestations d'assurance-emploi.

[53] Donner l'interprétation la plus large et équitable qui soit à l'inconduite ne favoriserait pas le prestataire. Il est clair qu'il entend une définition stricte de l'inconduite. Malgré tout, je conclus qu'il n'est pas nécessaire de se soumettre à un exercice d'interprétation législative de l'inconduite en vertu de la *Loi*.

[54] Comme l'a déterminé la division d'appel dans la décision *A.L.*, bien que la *Loi* ne définisse pas l'inconduite, « les cours ont comblé le vide en déterminant le concept par l'établissement d'un critère détaillé comportant plusieurs volets »¹⁴. La division générale a fait allusion à ce critère et l'a appliqué¹⁵.

[55] Par conséquent, même si la *Loi* ne définit pas l'inconduite, le critère de l'inconduite est bien établi. Il s'agit en grande partie d'une question de conclusion de fait.

– **Le prestataire invoque la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada***

[56] Le prestataire se fonde sur une affaire intitulée *A.L.*¹⁶, une décision rendue par la division générale. La division générale a conclu qu'il n'y avait pas d'inconduite dans cette affaire parce que l'employeur avait instauré, de façon unilatérale, une politique de vaccination sans consulter les employés et obtenir leur consentement.

[57] Toutefois, la division d'appel a depuis infirmé la décision *AL* de la division générale¹⁷. La division d'appel a conclu que la division générale avait outrepassé sa compétence en examinant le contrat de travail d'*A.L.*

[58] La division d'appel a également conclu que la division générale avait commis des erreurs de droit. La division générale a commis une erreur lorsqu'elle a affirmé que

¹⁴ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c A.L.*, 2023 TSS 1032 à la note 5.

¹⁵ Voir la décision de la division générale, aux para 10 à 11.

¹⁶ Décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

¹⁷ Décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

l'employeur ne pouvait pas imposer de nouvelles conditions à la convention collective. La division d'appel a conclu que la division générale avait également commis une erreur lorsqu'elle a conclu qu'il devait y avoir violation du contrat de travail pour qu'il y ait inconduite¹⁸.

– **Le prestataire affirme qu'il avait des droits religieux et autres**

[59] En ce qui concerne les arguments du prestataire selon lesquels la division générale aurait dû tenir compte de ses droits religieux et autres, les tribunaux ont décidé qu'il s'agit de considérations non pertinentes. Dans l'affaire *Milovac*¹⁹, la Cour fédérale a confirmé que les préoccupations relatives à la *Charte*, en ce qui concerne les politiques de vaccination, ne sont pas des questions dont la division d'appel (ou, d'ailleurs, la division générale) est saisie. Cela ne veut pas dire que le prestataire n'a pas d'options pour exercer des recours, mais ils se trouvent ailleurs²⁰.

– **Le prestataire affirme que l'arrêt *Clark* s'applique**

[60] Le prestataire fait valoir que la division générale n'a pas appliqué les principes énoncés par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Clark*²¹. La Cour a écrit :

[2] En l'espèce, le conseil arbitral pouvait à bon droit conclure, considérant les faits qui lui ont été présentés, que le défaut du défendeur d'obtenir un permis de conduire valide ne constituait pas une inconduite pour l'application de l'article 30 de la Loi puisqu'il ne s'agissait pas d'une condition essentielle à l'emploi qu'il occupait au moment de son congédiement.

[61] Autrement dit, le prestataire soutient que la vaccination ne constituait pas une condition essentielle de son emploi.

[62] Pour qu'il y ait inconduite, il doit y avoir manquement à une condition essentielle de l'emploi du prestataire. Cela exige cependant une conclusion de fait quant à savoir si la vaccination constituait effectivement une condition essentielle. Il doit y avoir une

¹⁸ A.L. a porté en appel la décision de la division d'appel devant la Cour d'appel fédérale (numéro de dossier A-217-23).

¹⁹ Voir la décision *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120.

²⁰ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

²¹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Clark*, 2007 CAF 181.

erreur de fait de la nature décrite à l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* avant que la division d'appel puisse intervenir.

[63] Il ressort clairement de l'analyse de la division générale qu'elle a considéré les exigences de vaccination de l'employeur comme une condition essentielle de l'emploi du prestataire. Bien que le prestataire ait manifestement été en mesure d'exercer ses fonctions habituelles d'analyste des systèmes de TI, pour lesquelles il a été embauché, cela ne signifie pas que son employeur n'avait pas d'autres exigences essentielles pour conserver son emploi. En effet, la politique de vaccination de l'employeur indique clairement qu'il considérait la vaccination comme une condition essentielle à l'emploi.

[64] La division générale a appliqué les principes énoncés dans l'arrêt *Clark*. Toutefois, la situation de fait était différente de celle du prestataire.

Conclusion

[65] L'appel est rejeté.

Janet Lew
Membre de la division d'appel