



[TRADUCTION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1325

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à la permission de faire
appel**

Partie demanderesse : J. B.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 12 avril 2023
(GE-22-3120)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 4 octobre 2023

Numéro de dossier : AD-23-432

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel ne sera pas instruit.

Aperçu

[2] J. B. est le prestataire dans la présente affaire. Il travaillait comme vérificateur. Lorsqu'il a cessé de travailler, il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 23 janvier 2022, parce qu'il avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.¹

[4] La division générale a tiré la même conclusion.² Elle a conclu qu'il avait été suspendu du travail en raison d'une inconduite. Elle a dit qu'il connaissait ou aurait dû connaître les conséquences découlant du non-respect de la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel.³ Il soutient que la division générale a commis une erreur de compétence, une erreur de droit, une erreur de fait importante et qu'elle n'a pas respecté l'équité procédurale lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite.⁴

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel parce que la demande n'a aucune chance raisonnable de succès.⁵

¹ Voir la décision initiale à la page GD3-43 et la décision de révision à la page GD3-82.

² Voir la décision de la division générale aux pages AD1-11 à AD1-18.

³ Voir la demande à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-10.

⁴ Voir la page AD1-3.

⁵ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite?

Analyse

[8] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel donne la permission de faire appel.⁶

[9] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.⁷ Cela signifie qu'il doit exister un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli.

[10] Les moyens d'appel possibles à la division d'appel sont les suivants⁸ :

- la division générale a agi de façon injuste;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a commis une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[11] Pour que l'appel du prestataire passe à l'étape suivante, je dois conclure qu'il y a une chance raisonnable de succès grâce à l'un des moyens d'appel.

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[12] Une erreur de droit survient lorsque la division générale n'applique pas la bonne loi ou utilise la bonne loi, mais qu'elle comprend mal ce qu'elle signifie ou comment l'appliquer.⁹

[13] Une erreur de compétence signifie que la division générale n'a pas tranché une question qu'elle devait trancher ou qu'elle a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.¹⁰

⁶ Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁷ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁹ Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁰ Voir l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

– **Le critère juridique pour prouver l'inconduite**

[14] La division générale devait décider si la Commission avait prouvé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] La loi prévoit qu'une partie prestataire suspendue en raison d'une inconduite n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.¹¹ On appelle cela une inadmissibilité.

[16] La loi prévoit également qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.¹²

[17] Il n'y a pas de définition d'inconduite dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour d'appel fédérale définit l'« inconduite » comme une conduite délibérée, ce qui signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle.¹³

[18] La Cour a également affirmé qu'il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que la conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et que le congédiement (ou la suspension dans ce cas-ci) était une réelle possibilité.¹⁴

– **La division générale a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite**

[19] La division générale a conclu que la politique de vaccination de l'employeur exigeait que les employés se fassent vacciner à moins qu'ils bénéficient de mesures d'adaptation ou d'exemptions.¹⁵ Elle a affirmé que la demande de mesures d'adaptation pour des motifs religieux du prestataire avait été rejetée par l'employeur.¹⁶

¹¹ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir le paragraphe 14 de la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁴ Voir le paragraphe 14 de la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁵ Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

[20] La division générale a décidé que le prestataire était au courant de la politique de vaccination et de la date limite pour s'y conformer et qu'il connaissait ou aurait dû connaître les conséquences découlant du non-respect de cette politique.¹⁷

[21] La division générale a décidé que les actions du prestataire allaient délibérément à l'encontre de la politique de vaccination de l'employeur et ont mené à sa suspension.¹⁸

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou de droit**

[22] La division générale a conclu qu'elle n'avait pas le pouvoir d'examiner le comportement de l'employeur.¹⁹ Elle a dit qu'elle devait se concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[23] La division générale a déclaré qu'elle ne pouvait pas décider si le prestataire avait d'autres options en vertu d'autres lois.²⁰ Cela comprenait le fait de décider si le prestataire avait été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû lui offrir d'autres mesures d'adaptation raisonnables.

[24] Plus précisément, le prestataire soutient dans sa demande à la division d'appel que la division générale a commis une erreur en affirmant qu'elle pouvait se concentrer uniquement sur les actions de l'employé et pas du tout sur celles de l'employeur. Il invoque l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 64(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Il affirme que la loi ne réduit pas l'examen de l'inconduite aux seuls actes de l'employé; le Tribunal a le pouvoir d'examiner toute question de fait ou de droit qui est pertinente pour trancher l'affaire.

[25] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou une erreur de droit. Voici les raisons qui étayent ma conclusion.

¹⁷ Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

¹⁹ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

[26] Premièrement, la division générale s'est appuyée sur l'article pertinent de la loi.²¹ Elle a correctement énoncé et appliqué le critère juridique relatif à l'inconduite fondé sur la *Loi sur l'assurance-emploi*.²² Elle n'a examiné que les questions qu'elle avait le pouvoir d'examiner et n'a pris aucune décision sur des questions qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.

[27] Deuxièmement, la Cour a fourni une définition de l'inconduite. Celle-ci a été énoncée dans plusieurs affaires concernant les prestations d'assurance-emploi.²³ Les décisions de la Cour indiquent que le Tribunal doit se concentrer sur la conduite de l'employé, et non sur la conduite de l'employeur. La division générale ne peut ignorer les décisions exécutoires de la Cour.

[28] Troisièmement, la conclusion de la division générale était conforme à la jurisprudence exécutoire de la Cour. Elle s'est appuyée sur la jurisprudence pertinente qui définit l'inconduite, y compris des décisions récentes qui sont semblables à celle du prestataire et qui impliquent d'autres prestataires qui ont été suspendus ou congédiés pour ne pas avoir respecté les politiques de vaccination contre la COVID-19.

[29] Plus précisément, la division générale a fait référence aux décisions de la Cour intitulées *Paradis* et *McNamara* pour appuyer ses conclusions.²⁴

[30] Dans l'affaire *Paradis*, la Cour a déclaré que la question de savoir si un employeur a omis de fournir des mesures d'adaptation en vertu de la législation sur les droits de la personne n'est pas pertinente à la question de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.²⁵ C'est une question qui relève d'une autre instance.

[31] Dans l'arrêt *McNamara*, la Cour a déclaré que l'accent n'est pas mis sur le comportement de l'employeur, mais plutôt sur le comportement de l'employé. Au paragraphe 23 de la décision *McNamara*, on peut lire ce qui suit²⁶ :

²¹ Voir le paragraphe 8 de la décision de la division générale.

²² Voir les paragraphes 15 à 20 de la décision de la division générale.

²³ Voir *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.

²⁴ Voir les paragraphes 18 et 19 de la décision de la division générale.

²⁵ Voir le paragraphe 34 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

²⁶ Voir le paragraphe 23 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

L'employé qui fait l'objet d'un congédiement injustifié a, pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé.

[32] La division générale a également fait référence à la décision intitulée *Cecchetto*.²⁷ La décision *Cecchetto* portait sur des faits semblables et une politique de vaccination contre la COVID-19 imposée par l'employeur. Il a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Pour cette raison, il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. La Cour a confirmé que le rôle du Tribunal est restreint au paragraphe 32 de la décision :

[traduction]

Le demandeur est manifestement frustré parce qu'aucun des décideurs n'a abordé ce qu'il considère comme les questions juridiques ou factuelles fondamentales qu'il a soulevées, par exemple l'intégrité corporelle, le consentement à des tests médicaux, et l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 ou des tests antigéniques, mais la décision de la division d'appel n'est pas déraisonnable pour autant. Le problème principal de l'argument du demandeur est qu'il reproche aux décideurs de ne pas traiter un ensemble de questions qu'ils ne sont pas autorisés à aborder en vertu de la loi.

[33] D'autres décisions récentes de la Cour sont tout aussi pertinentes. Dans une décision intitulée *Kuk*, la Cour a déclaré qu'elle n'avait qu'à décider si le prestataire savait que sa décision volontaire de ne pas se faire vacciner pouvait entraîner certaines conséquences.²⁸ La Cour a déclaré que le Tribunal n'est pas obligé de se concentrer sur les dispositions contractuelles ni de décider si une partie prestataire a été congédiée de façon injustifiée selon les principes du droit du travail lorsqu'il examine une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.²⁹

²⁷ Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

²⁸ Voir le paragraphe 27 de la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.

²⁹ Voir le paragraphe 37 de la décision de la division générale.

[34] Dans la décision intitulée *Milovac*, la Cour a confirmé qu'une partie prestataire est coupable d'inconduite si elle connaît la politique de vaccination de son employeur et les conséquences qui découlent de son refus et choisit néanmoins de ne pas s'y conformer. Cette décision n'a pas été jugée déraisonnable.³⁰

[35] Cela signifie qu'il y a inconduite lorsqu'une partie prestataire est au courant de la politique de vaccination et commet intentionnellement un acte (ou omet de commettre un acte) contraire à ses obligations professionnelles et qu'elle savait ou aurait dû savoir qu'il entraînerait des conséquences, comme une suspension ou un congédiement.

[36] On ne peut donc pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur de compétence lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite.³¹ L'inconduite dans le contexte de l'assurance-emploi ne concerne pas ce qu'un employeur fait ou ne fait pas. Même si le prestataire avance que l'employeur n'a pas suivi sa propre politique et ses propres procédures, l'assurance-emploi n'a pas pour but de corriger les erreurs commises en milieu de travail parce qu'il n'appartient pas aux contribuables canadiens de faire les frais de la conduite fautive des employeurs. Le prestataire dispose d'autres moyens juridiques s'il souhaite faire valoir son argument selon lequel la politique de vaccination de l'employeur a porté atteinte à l'un de ses droits.

[37] Ces moyens d'appel n'ont aucune chance raisonnable de succès.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante**

[38] Il y a erreur de fait lorsque la division générale a « 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 ».³²

³⁰ Voir le paragraphe 29 de la décision *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120.

³¹ Voir les articles 58(1)(a) et 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³² Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[39] Par conséquent, je peux intervenir si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire. Cela implique d'examiner certaines des questions suivantes :

- La preuve contredit-elle carrément l'une des principales conclusions de la division générale?
- Peut-on soutenir qu'une des conclusions principales de la division générale n'était pas appuyée rationnellement par un élément de preuve?
- La division générale a-t-elle ignoré des éléments de preuve essentiels qui contredisent l'une de ses principales conclusions?

[40] Seules certaines erreurs de fait me permettront de modifier la décision. Il faut qu'elles soient assez importantes, de sorte que la division générale s'est fondée sur elles pour tirer une conclusion qui a eu une incidence sur l'issue de la décision.

[41] Le prestataire soutient que la division générale s'est appuyée sur des éléments de preuve par ouï-dire parce que la Commission a parlé à un employé et non à quelqu'un qui participe au processus décisionnel dans son milieu de travail.

[42] La division générale disposait d'éléments de preuve montrant que la Commission a parlé à l'employeur, plus précisément au représentant des ressources humaines, ainsi qu'à un gestionnaire.³³ Selon les notes, les sujets suivants ont été abordés :

- le prestataire était au courant de la politique;
- il a enfreint la politique de l'employeur;
- il a été suspendu de son emploi et mis en congé sans solde le 18 janvier 2022;
- il a déposé un grief;
- on a refusé sa demande d'exemption;
- il peut retourner reprendre son travail dès lorsqu'il se fait vacciner;
- il est retourné au travail depuis.

³³ Voir les pages GD3-23, GD3-24 et GD3-79.

[43] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante. Voici les raisons qui étayent ma conclusion.

[44] Premièrement, la division générale peut accepter la preuve par oui-dire. Une preuve par oui-dire correspond à toute déclaration, écrite ou orale, qui a été faite avant l'audience, mais qui est présentée à la division générale dans le but de prouver la véracité de la déclaration. La division générale n'est pas liée par les règles strictes de preuve qui pourraient s'appliquer à d'autres tribunaux.

[45] Deuxièmement, la division générale avait droit de soupeser la preuve et de tirer les conclusions qu'elle a tirées. La preuve appuie le fait que le prestataire était au courant de la politique, qu'il ne bénéficiait pas de mesures d'adaptation approuvées ou d'exemption de la part des employeurs. Il ne s'est pas non plus conformé à l'exigence de vaccination dans les délais prescrits. Il a donc été suspendu de son emploi pour non-respect de la politique.

[46] Le prestataire soutient que la division générale a ignoré le fait qu'il y avait deux façons de se conformer à la politique. Il affirme qu'il remplissait les exigences pour le groupe B (qu'il appelle aussi « le chemin B ») parce qu'il a demandé une mesure d'adaptation pour des motifs religieux. Il dit également que son employeur a admis qu'il avait une croyance religieuse sincère pendant une rencontre, mais il a quand même décidé de rejeter sa demande.

[47] La politique prévoit des mesures d'adaptation au cas par cas, et elle précise que l'employeur et la division des relations de travail décideront si l'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'applique.³⁴ Cela laisse entendre que les mesures d'adaptation demandées n'étaient pas toutes approuvées, mais plutôt qu'elles étaient évaluées au cas par cas.

[48] La preuve démontre que la demande d'adaptation du prestataire a été rejetée par écrit par l'employeur et qu'il a eu le temps de se conformer à la politique.³⁵ À

³⁴ Voir les pages GD2-68 à GD2-78 et GD3-31 à GD3-42.

³⁵ Voir les pages GD2-40 et GD2-41.

l'audience de la division générale, le prestataire a déclaré que son employeur avait rejeté sa demande de mesures d'adaptation.³⁶ Cela concorde avec les conclusions de la division générale selon lesquelles l'employeur a rejeté la demande de mesures d'adaptation, de sorte que le prestataire n'était pas exempté de la politique.³⁷

[49] La division générale n'a pas ignoré le témoignage du prestataire au sujet du fait que son employeur avait admis qu'il avait une croyance religieuse sincère. Elle a expressément fait référence à cet élément de preuve dans sa décision.³⁸ Toutefois, la division générale avait déjà conclu qu'elle ne pouvait pas décider si l'employeur aurait dû offrir des mesures d'adaptation raisonnables. Et, pour ce faire, elle s'était fondée sur la jurisprudence exécutoire de la Cour.³⁹

[50] Les arguments du prestataire pour ce motif sont axés sur la conduite de l'employeur et la façon dont il a appliqué la politique quant à sa demande de mesures d'adaptation pour des motifs religieux. Il n'en demeure pas moins que la demande d'exemption du prestataire n'a pas été approuvée par son employeur. Cela signifie qu'il était toujours tenu de s'y conformer.

[51] Cela concorde avec les conclusions de la division générale selon lesquelles il était au courant de la politique, qu'il ne s'y est pas conformé et qu'il connaissait les conséquences découlant du non-respect. Autrement dit, le prestataire a contrevenu à la politique de l'employeur, car il n'était pas vacciné contre la COVID-19 à la date limite, ce qui a entraîné sa suspension le 19 janvier 2022.

[52] On ne peut donc pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.⁴⁰ Elle n'a pas ignoré ou mal compris la preuve. Ce moyen d'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

³⁶ Se référer à l'enregistrement de l'audience, de 15 min 32 s à 15 min 43 s.

³⁷ Voir les paragraphes 25 à 28 de la décision de la division générale.

³⁸ Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

³⁹ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

⁴⁰ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale**

[53] Le droit à une audience équitable devant le Tribunal comprend certaines garanties procédurales comme le droit d'obtenir une décision rendue par une personne impartiale. Les parties qui se présentent devant le Tribunal ont également le droit de connaître les arguments avancés contre elles et d'avoir la possibilité d'y répondre.

[54] On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas suivi une procédure équitable. Voici les raisons qui étayaient mes conclusions.

[55] Le prestataire affirme que la procédure n'était pas équitable parce qu'on s'est limité à ce qu'il a fait. Il soutient que cette interprétation évacue toute possibilité de reprocher à l'employeur un comportement fautif. Il a dû violer ses propres croyances religieuses, ce qui est contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.⁴¹

[56] Comme je l'ai mentionné plus haut, la division générale doit suivre la jurisprudence exécutoire de la Cour. La Cour a déjà affirmé que c'est la conduite de l'employé qui importe, et non celle de l'employeur. Le prestataire dispose d'autres moyens juridiques s'il souhaite toujours faire valoir ses arguments.

[57] Le prestataire affirme que le paragraphe 13 de la décision de la division générale est sans fondement et semble avoir un parti pris parce qu'il n'a pas contrevenu à la politique de son employeur.

[58] Le paragraphe 13 de la décision de la division générale dit ceci :

J'estime qu'il n'est pas contesté que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il a contrevenu à la politique de vaccination de son employeur.

⁴¹ Voir l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, à la partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, figurant à l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, chapitre 11, et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6.

[59] La partialité concerne un décideur qui n'aborde pas le processus décisionnel avec un esprit ouvert. Une allégation de partialité est une allégation grave. Selon la loi, une telle allégation ne peut reposer sur de simples soupçons, de pures conjectures, des insinuations ou des impressions.⁴²

[60] Le critère juridique pour établir la partialité est de savoir si une personne bien renseignée, qui étudierait la question en profondeur et de façon réaliste et pratique, conclurait qu'il était plus probable qu'improbable que la ou le membre de la division générale, consciemment ou non, ne trancherait pas l'affaire de façon équitable.⁴³

[61] La conclusion de la division générale au paragraphe 13, selon laquelle le prestataire s'est opposé à la politique de vaccination [de l'employeur], concordait avec la preuve selon laquelle il n'avait pas été vacciné contre la COVID-19 dans le délai fixé par l'employeur.

[62] J'ai également écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. L'enregistrement prouve que le prestataire a eu plusieurs chances de présenter ses arguments. La membre lui a posé des questions au sujet de son cas. Rien ne prouve que la membre n'a pas abordé la prise de décision de façon équitable ou qu'elle avait jugé d'avance l'affaire.

[63] On ne peut donc pas soutenir que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale.⁴⁴ Un désaccord avec le résultat obtenu par la division générale ne suffit pas pour constituer de la partialité. Ce motif n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[64] En plus des arguments du prestataire, j'ai examiné l'ensemble du dossier et la décision de la division générale. J'ai aussi écouté l'enregistrement audio. Je suis convaincue que la division générale n'a pas négligé ou mal interprété un élément de

⁴² Voir *Arthur c Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 223.

⁴³ Voir *Committee for Justice and Liberty c L'Office national de l'énergie*, 1976 CanLII 2 (CSC).

⁴⁴ Voir l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

preuve clé lorsqu'elle a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.⁴⁵

[65] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

⁴⁵ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615, qui recommande de procéder à un tel examen.