



Citation : *G. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 188

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-174

ENTRE :

**G. L.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 24 octobre 2016

DATE DE LA DÉCISION : ~~9 février 2017~~

**DATE DE CORRIGENDUM : 28 février 2018**

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

G. L., prestataire, a pris part à l'audience par vidéoconférence.

### INTRODUCTION

[1] L'appelant a déposé une demande d'assurance-emploi débutant le 20 septembre 2015. Le 12 novembre 2015, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») avise le prestataire qu'elle ne peut lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 20 septembre 2015 parce qu'il a été suspendu de son emploi chez Santé Canada, depuis le 22 septembre 2015, en raison de son inconduite.

[2] Le 14 décembre 2015, suite à sa demande de révision, la Commission avise le prestataire que la décision a été remplacée. La Commission indique que pour la période de suspension sans solde, le prestataire est inadmissible aux prestations entre le 21 septembre 2015 et le 2 novembre 2015, car sa suspension résulte d'une inconduite. À partir du 3 novembre 2015, le prestataire est inadmissible aux prestations, car son congédiement résulte d'une inconduite. Le prestataire a porté cette décision en appel auprès du *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le « Tribunal ») le 13 janvier 2016.

[3] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience Vidéoconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité de la ou des questions en litige.
- b) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante.
- c) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- d) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

## **QUESTION EN LITIGE**

[4] Le prestataire interjette appel de la décision concernant une inadmissibilité imposée en vertu de l'article 31 de la Loi, parce qu'il a été suspendu de ses fonctions en raison de sa propre inconduite entre le 21 septembre 2015 et le 2 novembre 2015.

[5] Le prestataire interjette appel de la décision ayant trait à la perte de son emploi en raison de sa propre inconduite à compter du 3 novembre 2015, au sens des articles 29 et 30 de la Loi.

## **PREUVE**

[6] Les éléments de preuve contenus au dossier indiquent que :

- a) Lettre datée du 7 novembre 2013 indiquant que L. C. a déposé une plainte contre le prestataire pour harcèlement. La lettre indique que la plainte est non fondée (GD6-15).
- b) Rapport d'enquête final (« Rapport Quintet ») daté du 16 septembre 2013 (GD6-16 à GD6-51).
- c) La demande de prestations datée du 28 septembre 2015. Le prestataire indique avoir déposé une plainte contre son employeur auprès du Sous-ministre pour non-conformité de la Politique de harcèlement. Il a exigé que les recommandations de son médecin traitant à la suite du rapport d'enquête qui attestait qu'il était victime de harcèlement à caractère sexuel soient prises en compte. L'environnement de travail s'est détérioré et il a eu un différend avec une collègue de travail, qui a conduit à une dispute à haute-voix (GD3-3 à GD3-15).
- d) Le relevé d'emploi indique un dernier jour de travail le 21 septembre 2015 et la raison « autre ». L'employeur indique qu'il s'agit d'une suspension sans solde en attente d'une audience disciplinaire » (GD3-16).

- e) Le 22 septembre 2015, le prestataire envoie un courriel à monsieur S. K. indiquant que s'il n'intervient pas immédiatement, il se passera des choses très graves et qu'il n'est plus capable de tolérer « ce montre qu'est R. B. » (GD3-17).
- f) Lettre de l'employeur datée du 22 septembre 2015. L'employeur indique que le prestataire suite au courriel envoyé au Sous-ministre de Santé Canada, monsieur S. K., indiquant qu'il « va se passer des choses très graves à la GDSPNI-Qc » est « suspendu indéfiniment sans rémunération, et ce, à compter du 22 septembre 2015 en attendant le résultat d'une audition disciplinaire ». Le prestataire souligne qu'il pouvait s'adresser à monsieur R. B., « l'agresseur » et que la lettre était signée par Mme V. G., « l'amie personnelle de l'agresseur » (GD3-18).
- g) Le 22 octobre 2015, la Directrice des opérations DGSPNI-QC indique que le prestataire a été suspendu sans solde. Un rapport d'enquête vient d'être émis mais la décision concernant la sanction du prestataire n'a pas été prise. Mme J. D. affirme ne pas avoir été témoin des événements reprochés au prestataire concernant 2 employés, mais précise que le prestataire a crié très fort auprès d'une autre employée qui s'est mise à pleurer. Par la suite, le prestataire a envoyé un courriel au sous-ministre. Elle affirme que les détails des événements sont confidentiels et que Santé Canada ne va pas fournir la copie du rapport d'enquête et ni de précisions quant aux événements. Elle mentionne que la politique de valeur et éthique ainsi que celles concernant les mesures disciplinaires sont écrites de façon générale. Elle précise que les politiques ne décrivent pas nécessairement le cas de l'employé. Les mesures disciplinaires sont octroyées au cas par cas selon les politiques générales, mais aussi selon la gravité de la situation puis les éléments à tenir en ligne de compte comme la déclaration de témoins par exemple. Elle affirme que le prestataire a refusé de participer à l'enquête donc il n'a pas témoigné concernant les faits reprochés en lien avec son altercation concernant l'autre employée. Mme J. D. confirme que la cause de la suspension du prestataire est son courriel de menaces envoyé au sous-ministre suite à son altercation avec une autre employée (GD3-26).
- h) Ligne directrice concernant la discipline (GD3-27 à GD3-35).

i) Le 26 octobre 2015, le prestataire affirme avoir déposé une plainte pour harcèlement sexuel le 5 octobre 2012 contre son gestionnaire. Ce dernier l'a accusé de jouer le trouble-fête, d'inventer des choses pour nuire à la gestion, que sa plainte était frivole, etc. Il a alors déposé une plainte contre le prestataire. Le prestataire a alors été expulsé de son équipe de travail durant 14 mois. Il a été muté dans une autre équipe de travail jusqu'au 2 janvier 2014. Après ces 14 mois, un rapport d'enquête daté du 16 septembre 2013 a déterminé que la plainte était non fondée et que le prestataire subissait un traitement différent de ses collègues. Il n'y avait pas de recommandations dans ce rapport. La directrice exécutive aurait pris son temps pour replacer le prestataire dans son poste d'attache suite à ce rapport d'enquête. Le prestataire a en pris connaissance le 21 novembre 2013 seulement. Lorsqu'il a repris son poste, son employeur lui a dit qu'il devrait démissionner, car il avait gagné par défaut, en l'absence de preuve, mais que son histoire était inventée. Le 9 janvier 2014, la directrice lui aurait mentionné qu'il l'avait insulté et prétendu qu'elle n'était pas bonne. Il a reçu une expulsion de 7 mois, car l'employeur évoquait le fait qu'il lançait des rumeurs à l'effet que la directrice en question prenait son temps pour le replacer dans son poste, qu'il avait tenu des propos offensants envers elle, etc. L'employeur lui a ordonné à ce moment de régler ses problèmes psychologiques avant de revenir au travail. Il a été expulsé pour dangerosité psychiatrique 10 janvier au 25 juillet 2014. Un premier médecin traitant a produit un rapport le 27 janvier 2014 mentionnant que le prestataire était normal dans une situation anormale. L'employeur n'a pas accepté le rapport puis a demandé une contre-expertise à l'institut Pinel. Le second médecin a produit un rapport confirmant que le prestataire n'était pas dangereux. Le médecin a recommandé la médiation. L'employeur a refusé de nouveau de prendre le rapport médical en considération puis a demandé au prestataire de retourner voir le médecin avec de nouveaux faits. Le 16 mai 2014, l'employeur a divulgué des informations concernant la vie personnelle du prestataire au médecin à l'effet qu'il tuait des chats, mangeait des insectes vivants, etc. Le prestataire en a pris connaissance en faisant une demande de l'accès à l'information. Lors de cette troisième évaluation, par le même médecin (le deuxième), ce dernier a produit des recommandations à l'employeur étant donné que les allégations de ce

dernier étaient contredites par certains documents, ce qui fait en sorte que le médecin présumait que l'employeur mentait au sujet de l'employé. Il maintenait donc son premier verdict à l'effet que G. L. est une personne saine avec un comportement normal dans un environ anormal. Il était payé avec ses congés de maladie et vacances. Le 10 janvier 2014, lorsqu'il a été expulsé de son lieu de travail, il s'est fait dire qu'il était fou et devait se faire soigner. Son employeur l'aurait forcé à signer un document écrit donc étant donné qu'il était fâché, il a signé le document. Un deuxième rapport est émis par l'employeur le 16 juillet 2014 par un médecin de Santé Canada. Des demandes de modifications ont été faites par le Ministère puis le rapport initial est falsifié. Malgré tout cela, étant donné que le prestataire a prouvé qu'il n'avait pas de troubles mentaux, il retourne au travail le 25 juillet 2014 avec des mesures disciplinaires. L'employeur lui donne 1 semaine de suspension pour avoir prétendu que la directrice prenait son temps pour s'être plaint. Lors de son retour au travail, on lui ordonne de rester tranquille dans son coin. Il dépose donc des plaintes de harcèlement contre 4 gestionnaires le 28 août 2014. 2 des plaintes, contre M. K. et D. D. ont été retenues. Les 2 autres contre J. D. et C. B. n'ont pas été retenues, mais il a été spécifié que malgré le fait que ces deux personnes appliquaient des ordres reçus, une saine gestion n'avait pas été appliquée de leur part. Le prestataire n'a toujours pas reçu le rapport final de ses deux plaintes, car Mme M. K. demande à l'enquêteur, Mme D. L., une prolongation. D'ailleurs, le prestataire indique que Mme M. K. a reçu une promotion puis est devenue EX-03 soit le poste en dessous de la sous- ministre adjointe, Mme V. G. Dans les 2 plaintes retenues, il a été spécifié que le prestataire a été victime d'abus d'autorité ainsi que de violence psychologique. Monsieur R. B. a alors remplacé Mme M. K. qui selon les dires du prestataire, sont tous des amis communs. Ce dernier a refusé de rencontrer le prestataire pour un processus de médiation afin de rétablir les relations de travail. Il a également refusé d'appliquer les mesures d'accommodement quant à ses demandes de réintégration qui faisaient suite aux recommandations du médecin traitant. Il voulait également le rétablissement de sa réputation. Monsieur R. B. refuse, depuis sa nomination, d'engager un médiateur ou psychologue industriel afin de régler la situation. Il a proposé au prestataire d'engager un coach psychologique ce que le prestataire a

refusé étant donné qu'il trouve illogique que l'employeur veuille lui faire accepter le fait qu'il a été victime de harcèlement sexuel. Monsieur R. B. l'aurait insulté, manqué de respect plusieurs reprises. Le prestataire s'est plaint de la nomination de Mme M. K. et monsieur R. B. qui n'ont pas suivi un concours afin d'obtenir leur poste selon lui. Il a fait une plainte au sous-ministre, monsieur S. K., le 23 juin 2015. Une dénommée Mme G. a été mandatée pour évaluer la situation concernant les nominations, son traitement de la part de la gestion ainsi que le fait que son employeur refusait de mettre en pratique les mesures de réintégration à son poste. Il affirme que Mme G. a fait suivre les courriels qu'il lui a fait parvenir à monsieur R. B. et que les deux sont de connivence. Cette dernière aurait émis un rapport le 4 septembre 2015 à l'effet qu'elle ne voyait aucun problème dans la situation actuelle du prestataire puis de ses supérieurs. Le 18 septembre 2015, le prestataire a envoyé un courriel avec ses objections à Mme G. quant aux conclusions de son rapport. Selon le rapport, la gestion a respecté les guides et politiques du gouvernement. Durant cette période, il était convoqué pour des « âneries » par monsieur R. B. selon lui. Ce dernier lui parlait de manière autoritaire puis le menace. Il a reçu des avis écrits à l'effet qu'il serait convoqué pour être congédié. Il était dans un environnement hostile. Il a communiqué avec son syndicat, mais ce dernier lui mentionnait qu'il était préférable pour lui de prendre entente avec ses supérieurs. Il aurait reçu 2 menaces les 21 et 22 septembre 2015 de monsieur R. B. à l'effet qu'il serait congédié. Il dit avoir déposé un grief à son syndicat concernant sa suspension sans solde. Il a contacté les ressources humaines, mais il n'a aucune nouvelle de son employeur depuis sa suspension puis son employeur ne répond pas à son syndicat. Le 7 octobre 2015, il a été à une audience avec Mme V. G., monsieur R. B., un enquêteur, etc. Il a remis un document écrit de sa version des faits. Il dit que la rencontre a duré très peu de temps et que l'employeur lui a seulement demandé quelles étaient les circonstances atténuantes puis s'il avait des documents écrits. Il aurait envoyé un courriel au sous-ministre S. K. le 18 septembre 2015 afin de savoir s'il acceptait les conclusions du rapport de Mme G. ou non. Il exigeait également de son employeur une séparation des parties à savoir qu'il devrait être muté dans une autre équipe, car il n'était plus capable de travailler là-bas et il voulait travailler dans un milieu exempt de

harcèlement. Il affirme que son employeur avait de préjugés sérieux à son égard. Il précise qu'en mai 2015, il a eu une altercation verbale avec une collègue, externe à la situation, puis il était en médiation avec elle depuis. Au retour de la fête du Travail, il y avait une rencontre prévue avec un médiateur et sa collègue le jeudi, mais son employeur a annulé la rencontre le mardi précédent et a déclenché une enquête interne. Il précise que l'autre employé ne s'était pas plaint de la situation et que cela a été une décision de la gestion afin de lui nuire. Il a raccroché la ligne à l'enquêteur, monsieur Q., car ce dernier ne voulait pas lui dire quel était son mandat. Le prestataire confirme avoir donné un document de sa version des faits à son employeur le 7 octobre 2015. Dans ce document, il précise qu'en relisant son courriel, il s'est peut-être mal exprimé, car il ne voulait pas causer de tort à personne ni faire de mal. Il confirme avoir discuté avec la police de Montréal et ceux-ci auraient envoyés un rapport à Santé Canada stipulant qu'il n'y avait aucun acte criminel dans le courriel qu'il a envoyé au sous-ministre. Il mentionne que depuis 2014, il vit des crises d'angoisses. Il est médicamenté à cet effet. Il prenait du Xanax auparavant, ce qui lui permettait de calmer ses crises en 5 minutes. Toutefois, son médecin appréhendait une possible dépendance donc il lui a prescrit un autre médicament puis il a augmenté la dose de ce dernier graduellement. Le prestataire dit avoir vécu plusieurs crises d'angoisses dont le 22 septembre 2015, quand il a envoyé son courriel au sous-ministre. Il affirme que son médecin n'a pas cru bon lui signer un arrêt de travail et que de toute manière, il ne serait pas payable par ses assurances compte tenu que ses crises sont temporaires. Il suit une thérapie hebdomadaire ou bihebdomadaire. Le seul moyen pour calmer ses crises serait d'aller à l'urgence, mais il ne croit pas bon d'y aller compte tenu que cela est passager et que l'hôpital ne ferait rien d'autre que de le garder en observation. Le prestataire n'a pas accès à ses courriels au travail donc il n'a pas la copie des courriels de menaces de monsieur R. B. Il va fournir la copie des rapports d'enquête ainsi que de sa version des faits du 7 octobre 2015 ainsi que des rapports médicaux à la Commission par fax d'ici demain. Il affirme que dans son courriel du 22 septembre 2015, il craignait pour sa sécurité, car son employeur ne voulait pas appliquer aucune mesure ou recommandation suite aux rapports (GD3-36/37).



- j) Historique écrit par le prestataire (GD3-40 à GD3-54).
- k) Rapport final d'enquête daté du 16 septembre 2013. Plainte de L. C. contre le prestataire (GD3-21 à GD3-25; GD6-20 à GD6-51).
- l) Rapport d'expertise psychiatrique daté du 26 mai 2014 (GD3-56 à GD3-69; GD6-71 à GD6-84).
- m) Complément au rapport d'expertise psychiatrique daté du 4 juillet 2014 (GD3-70 à GD3-73; GD6-85 à GD6-88).
- n) Articles sur le trouble d'adaptation et le stress post-traumatique (GD3-74 à GD3-84; GD6-92 à GD6-99).
- o) Correspondances (GD3-86 à GD3-136; GD6-100 à GD6-151).
- p) Certificat médical du Centre dentaire Bagdadi inc. (GD3-138/139; GD6-154/155).
- q) Le 28 octobre 2015, le prestataire indique avoir réalisé, après l'envoi du courriel, que ce dernier pouvait être mal interprété. Il affirme qu'il craignait pour sa sécurité compte tenu qu'il venait de recevoir 2 courriels de menaces de congédiement monsieur R. B. les 21 et 22 septembre 2015. Il précise qu'il a eu une crise d'angoisse puis a envoyé le courriel en question au sous-ministre S. K. sous l'effet des menaces de monsieur R. B. Il mentionne qu'il n'a pas les courriels de monsieur R. B., car ils sont dans son courriel au travail. Il confirme toutefois que durant cette période, il faisait du télétravail à la maison suite au rapport de Mme G. Il devait parfois se présenter au travail pour assister à des rencontres. Monsieur R. B. ne l'aurait pas menacé de congédiement verbalement, mais par courriel seulement durant cette période. Le prestataire précise qu'il y a un historique à tout cela et que la police de Montréal n'a pas jugé les actes comme étant criminels puisque ses commentaires étaient flous (GD3-140).
- r) Lettre de congédiement datée du 3 novembre 2015 (GD3-145 à GD3-147).

- s) Rapport préliminaire daté du 3 novembre 2014 du 4 décembre 2015 (GD3-148 à 209; GD6-160 à GD6-224).
- t) Le 7 décembre 2015, le prestataire dit que des griefs ont été déposés contre son employeur et il y aura une audience le 14 décembre prochain. Il désire faire réviser les deux décisions rendues contre lui, soit la suspension et le congédiement. Dans les deux cas, elles ont été mises en application à partir du 22 septembre 2015. Il invoque des menaces de la part de R. B., le directeur régional exécutif par intérim. Il dit qu'il a reçu des courriels de la part du directeur où on le convoquait à une audience concernant une suspension ou un congédiement. Il n'y avait pas de date pour ces rencontres. Il affirme qu'il s'agissait de menaces. Le client n'a pas accès à ces courriels, car ils se trouvent à son poste du travail. Il dit que l'employeur n'a pas tenu compte du Rapport Quintet dans le traitement de son dossier. Le rapport préliminaire qui a été produit n'est pas impartial. La gestion n'a pas considéré les éléments invoqués dans le rapport Quintet. Il a été victime de harcèlement et la directrice n'a pas mis en place les directives concernant le harcèlement au travail. Le client a dû subir une évaluation psychiatrique, car son employeur lui reprochait d'avoir un problème de santé mentale. Il affirme qu'il travaillait dans un environnement de travail hostile et toxique. Il a été victime de harcèlement de la part de son supérieur L. C. et l'employeur ne le reconnaît pas. La Commission mentionne que l'événement final ayant mené à la suspension et au congédiement est le courriel envoyé à S. K. Le prestataire dit que courriel a été envoyé alors qu'il effectuait du télétravail de façon temporaire. Un contrat avait été signé pour qu'il travaille à la maison pendant la durée de l'enquête. Cette enquête fait suite à une altercation avec une collègue de travail en mai 2015. Le prestataire s'était rendu voir sa collègue R. pour lui dire qu'il planifiait prendre des vacances. Il affirme que durant la conversation, sa collègue a fait des allusions déplacées par rapport à son homosexualité. Il affirme avoir utilisé un ton agressant envers sa collègue, car il lui a dit qu'elle devait régler ça. Durant la journée, il a reçu un courriel de R. lui demandant des excuses. Il a alors « pété les plombs ». Il a levé le ton et sa collègue s'est mise à pleurer. Suite à l'incident, une demande de médiation a été faite à D. D. Ce dernier devait arbitrer pour trouver une entente entre le client et sa collègue. À son retour de vacances, il a appris que la

médiation avait été annulée et qu'un enquêteur avait été embauché pour évaluer son comportement envers R. Le prestataire est toujours en attente du rapport final. Depuis 4 ans, il subit du harcèlement. Son employeur lui reproche d'avoir harcelé les directeurs de juin à juillet 2015. Il affirme qu'il ne s'agit pas de harcèlement. Il s'agissait d'une correspondance de courriels. Questionné à savoir pourquoi il avait envoyé le courriel à monsieur S. K., il affirme qu'il s'agit d'une accumulation d'incidents. Il affirme que sa colère résulte du fait que les limites ont été dépassées de la part de son employeur (GD3-210).

- u) Lettre de suspension datée du 22 septembre 2015 (GD3-212).
- v) Lettre d'avertissement datée du 14 janvier 2015 (GD3-213/214).
- w) Lettre de réprimande datée du 18 janvier 2013 (GD3-215).
- x) Jurisprudence : *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada* 2014 CF 1066 (GD6-226 à GD6-240); *Canada (procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada* 2015 CAF 273 (GD6-241 à GD6-260).
- y) Lettre datée du 12 août 2016 indiquant que les conclusions tirées de l'enquête ont été acceptées (GD7-6/7).
- z) Rapport final d'enquête daté du 10 mars 2016. Plainte du prestataire contre Mme M. K. (GD7-7 à 7-96).
- aa) Rapport final d'enquête daté du 15 mars 2016. Plainte du prestataire contre D. D. (GD7-99 à 7-126).
- bb) Memorandum recommandant le congédiement du prestataire pour des raisons disciplinaires (GD7-127 à GD7-131).

cc) Rapport d'incident du SPVM daté du 23 septembre 2015 en lien avec l'envoi d'un courriel menaçant au Ministère de la santé le 22 septembre 2015 (GD7-142/143). La plainte est considérée comme étant non fondée le 29 septembre 2015 (GD7-144/145).

[7] Suite à l'audience, le prestataire transmet les éléments de preuve suivants :

- a) Analyse du document intitulé « Événements reliés à l'employé G. L. » qui a fait l'objet de plaintes de harcèlement (GD8-1 à GD8-103).
- b) Analyse de la correspondance entre le médecin en santé au travail, Dre Élisabeth Czyziw, et la conseillère en ressources humaines, C. B. (GD8-105 à GD8-118 à GD8-172).
- c) Analyse de la réponse et des documents obtenus en date du 14 janvier 2016 à la suite de demandes d'accès à l'information (GD8-174 à GD8-208).
- d) Analyse du rapport Laurin du 10 mars 2016 (GD9-3; GD10-1 à GD10-83).
- e) Motifs pour lesquels mon congédiement est abusif (GD9-6 à GD9-10).
- f) Analyse de la note de breffage du 3 novembre 2015 (GD11-2 à GD11-70).

[8] La preuve soumise à l'audience par le témoignage de l'appelant révèle que :

- a) Il était analyste d'affaires à Santé Canada.
- b) Suite à un changement organisationnel, L. C. est devenu son gestionnaire. Il n'avait pas d'expérience dans le domaine de la santé, mais il a voulu faire sa marque en prenant le poste par intérim. Le prestataire le confrontait davantage dans ses décisions. L. C. s'est mis à avoir des gestes disgracieux envers ceux qui le défiaient et s'est mis à se masser le sexe devant eux. Le prestataire a toléré la situation jusqu'à un certain point puis a demandé à travailler au sein d'une autre équipe. Puis, un autre changement organisationnel place Mme M. K. à la direction.

- c) Le 26 septembre 2012, L. C. se masse pendant 1 heure. Le prestataire envoie un courriel à Mme M. K. pour porter plainte, mais celle-ci ne le croit pas. Le 22 octobre, il est expulsé de son poste en disant qu'il a problème de santé mentale et qu'on l'on craint pour sa santé. Il indique être exclu pour harcèlement pendant 14 mois malgré le fait qu'il avait lui-même porté plainte 3 jours avant. L. C. dépose une plainte trois jours plus tard contre le prestataire le 25 octobre 2012.
- d) Pendant ces 14 mois, il est sur un poste de EC-04, mais continue d'être payé comme analyste d'affaires. Dans ce poste, il continue de siéger sur un comité qu'il présidait. Il est approché par L. qui lui demande de l'aide sur un dossier sur lequel il travaillait précédemment. Il lui indique qu'elle reçoit des directives contradictoires et l'invite à en parler à Mme M. K. et Mme J. D. Trois semaines plus tard, Mme J. D. indique qu'il a utilisé un ton et des propos inappropriés. Il est convoqué pour des mesures disciplinaires pour avoir envoyé un courriel et utilisé un ton inapproprié et est reconnu coupable de sédition. Il s'agit du premier événement utilisé dans sa lettre de congédiement.
- e) Il discute avec Mme C. en janvier 2013 et lui propose de faire une présentation. Celle-ci lui fait remarquer qu'il ne travaille plus dans l'équipe de L. C., mais il lui répond que ça ne regarde pas L. C. sur quel dossier il travaille, car il travaille pour Mme A. Trois semaines plus tard, il est convoqué pour avoir dit que « si Mme A. l'enlève du dossier, elle va en manger une ». Il voulait qu'il se condamne lui-même en parlant de lui. Il indique qu'il reçoit une mesure disciplinaire de Mme A. qui avait elle-même arbitré ce litige. Il indique qu'on monte un dossier sur des prétextes, des banalités non fondées.
- f) Il reçoit le rapport Quintet en novembre 2013. Sa publication est datée du 16 septembre 2013. Il apprend qu'il n'est pas le seul à se plaindre de la situation avec son supérieur. Son gestionnaire, D. D., a tenu des propos orduriers qui ne sont pas tous cités dans le rapport. Mme M. K. et les autres gestionnaires ont eu une mémoire sélective dans le but de se protéger entre eux (parjure).

- g) Son syndicat lui recommande de demeurer avec Mme A. En décembre, il est approché par Mme A. pour prolonger son séjour dans son équipe jusqu'au 31 mars et lui présente un contrat. Il refuse de signer le contrat puisqu'il n'y en avait jamais eu et puisque sa réputation est entachée et qu'il souhaite que celle-ci soit rétablie. Il indique que les motifs de ses plaintes sont confidentiels et il ne pouvait en parler. Il indique que le rétablissement de sa réputation passe par le rétablissement du *statu quo ante bellum*. Il demandait la présence d'un témoin lors de rencontre avec son supérieur pour éviter qu'il pose de tels gestes. Mme A. lui indique de demeurer dans son équipe ou « d'aller chercher son bonheur ailleurs ». Il en informe son syndicat, mais ne reçoit aucune nouvelle.
- h) Il indique être victime d'harcèlement sexuel, a un rapport qui le confirme, on allègue qu'il a des problèmes de santé mentale, mais on lui indique d'aller chercher son bonheur ailleurs.
- i) Le 31 décembre, il envoie un courriel à son syndicat et lui dit qu'il demande des excuses de la part de Mme A. et se questionne pourquoi Mme M. K. prend autant de temps à mettre en application les recommandations du rapport Quintet.
- j) Il est convoqué le 9 janvier 2014 pour s'être plaint d'une gestionnaire et pour avoir insulté Mme M. K. et ne pas avoir respecté la directive de se plaindre d'un gestionnaire. Mme M. K. lui avait envoyé un courriel pour lui faire part de ses attentes puisqu'il avait demandé de retourner à son poste. Les attentes sont de ne pas se plaindre de son supérieur ou de ne pas se plaindre de harcèlement. Il indique que Mme M. K. répète ces attentes malgré le dépôt du rapport Quintet. Il indique qu'elle est juge et partie et lui fait part qu'elle a été blâmée par le rapport Quintet. Mme M. K. est accompagnée par Mme C. B. des ressources humaines. Il indique avoir eu une version constante de cet événement alors que la version de Mme M. K. a changé. Elle dit avoir eu peur. Il va la voir à son bureau pour lui dire qu'il souhaite rétablir la situation, mais selon sa version, il l'aurait suivi. Le lendemain, il est expulsé pour dangerosité psychiatrique. Le rapport Laurin la jugera de ça, mais contrairement au rapport, elle n'aurait aucune raison d'avoir peur.

- k) Il y a une évaluation médicale avec son médecin traitant. Il est diagnostiqué pour un problème d'anxiété et troubles d'adaptation. Il demande une médiation. Il informe ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw], médecin de Santé Canada. ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] envoyait des informations à Mme C. B. qui demandait des modifications au rapport du ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw]. Il indique que ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] voulait une évaluation psychiatrique ce que son médecin a refusé. ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] a donc inventé une raison pour l'envoyer en psychiatrie et lui dit que c'est son médecin qui le demandé, ce qui est faux (mars). ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] rencontre Mme M. K. et D. D. le 20 février 2014 et durant cette rencontre, ils disent qu'il tue des chats et mange des insectes. Ils tiennent des propos délirants décrits dans le rapport Laurin. ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] dit que son médecin veut une évaluation psychiatrique, ce que son médecin ne lui fournira pas. Il a donc été référé en psychiatrie par un médecin qui ne l'a jamais vu. Son syndicat interpelle l'employeur pour qu'il soit payé en vertu de l'article 51 de la convention collective puisqu'il n'a plus de congé de maladie.
- l) Il rencontre le psychiatre Dr Lafleur pour dangerosité psychiatrique. Il écrit un rapport sévère envers l'employeur dans lequel il indique que la présence du prestataire n'était pas justifiée.
- m) Mme M. K. s'est compromise plusieurs fois et les événements sont amplifiés par Mme C. B. L'employeur envoie un document supplémentaire décrivant des événements supplémentaires très détaillés. Il avait entre autres privé son chat de soin.
- n) Il a fait des demandes d'accès à l'information et reçoit son dossier médical en mai. Il prend note de la gravité de la situation. Le document que l'enquêtrice Mme L. a jugé comme étant un tissu de mensonge et d'exagération est présent dans son dossier médical.
- o) Dr Lafleur dit que le document n'est pas crédible et qu'il a été mis de côté par le rapport Laurin. Quant à l'accusation, où il aurait dit que Mme A. allait en manger une, les rapports Laurin et Quentin indiquent que ce n'est pas crédible.

- p) ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] reçoit le 2<sup>e</sup> rapport du Dr Lafleur et consulte Dr Aubin, son médecin, qui indique avoir demandé une psychologue industrielle pour une médiation. Le rapport Laurin signale que cette situation et indique que le Dr Aubin et le Dr Lafleur souhaitent une médiation.
- q) Il a fait des demandes d'accès à l'information pour obtenir des informations. Il a déposé sa plainte de harcèlement le en août 2014, mais n'a reçu les rapports qu'en août 2016, soit 2 ans plus tard.
- r) Mme C. B. et ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] s'échangent des courriels. ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] envoie son rapport médical à Mme C. B. qui elle, demande des modifications du rapport médical. Dans la version du rapport du 17 juillet 2014, ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] indique qu'une médiation est nécessaire et que l'employeur doit respecter les politiques en matière de harcèlement. Le 22 juillet, après 3 modifications demandées par Mme C. B., il n'y a plus de référence au psychologue industriel ni à la médiation et ni à ce que le prestataire a vécu, mais invite l'employeur a imposé des mesures administratives.
- s) Le prestataire indique passer d'une victime à un « salaud ». Il s'agit de la période précédant sa réintégration au travail suite à 7 mois d'exclusion pour dangerosité psychiatrique.
- t) Mme J. D. le rencontre pour sa réintégration au travail et lui fait part que L. C. a été meurtri par la situation. Elle a par la suite témoigné qu'elle ne connaissait pas la nature de la plainte qu'il avait déposée envers L. C. Elle lui indique avoir engagé une personne en coaching ontologique, Mme F., afin de corriger son comportement. Le prestataire indique que son médecin a demandé une médiation, mais Mme J. D. indique que le médecin n'a pas fait cette recommandation.
- u) Il rencontre Mme F. qui lui dit qu'on lui a dit qu'il avait des problèmes de comportement, qu'il était violent et qu'elle était là pour le corriger. Il indique qu'elle ne fait pas partie d'un ordre professionnel. Elle a finalement appelé pour indiquer



qu'elle ne veut plus faire ce contrat. Mme J. D. lui dit qu'il a refusé le coaching et qu'il a encore des troubles de comportement.

- v) Il reçoit plusieurs documents suite à ses demandes d'accès à l'information. Le 28 août 2014, il dépose une plainte de harcèlement. Il tombe malade. Il indique avoir été souvent malade pendant cette période et avoir eu plusieurs crises d'angoisse.
- w) Le 2 septembre, il consulte de nouveau un médecin. Il était en panique. Le médecin constate que la posologie n'est pas appropriée. Il aurait téléphoné à sa représentante syndicale, mais ne s'en souvient pas. Il aurait dit « qu'ils allaient en manger une maudite et que Mme M. K. aurait une baffé ». Il indique ne pas avoir nié ce qui s'est passé, mais ne s'en souvient pas.
- x) Mme M. K. le convoque pour la lettre du 31 décembre 2013 où il a dit qu'elle prend du temps pour mettre en place les mesures correctives. Finalement, la sous- ministre adjointe indique que c'est Mme J. D. qui prendra en charge le dossier. Il les rencontre de nouveau, mais ils refusent de recevoir le billet du médecin. Ils y réfèrent néanmoins dans la lettre de congédiement alors qu'ils ont refusé la preuve. Il est suspendu 5 jours pour ces événements.
- y) Son médecin fait une demande de mesure d'adaptation puisque la médiation n'a pas eu lieu. Cette demande est refusée pour être injustifiée et non crédible.
- z) Il y a un « gap analysis » reprochant à Mme V. G. de ne pas avoir rencontré les exigences de la politique en harcèlement. Il apprend que monsieur B. est nommé permanent à son poste. Il envoie un courriel confidentiel indiquant que Mme M. K. a été nommée, sans concours, alors qu'elle est sous enquête. Il fait de même avec monsieur B. Il alerte la haute fonction publique de cette non-conformité. Ils lui ont présenté cette lettre en le narguant.
- aa) Il indique que son processus de congédiement a débuté dès qu'il s'est plaint de son superviseur, L. C. Il indique que ce gestionnaire maintenait des préjugés sérieux à son endroit. Il a été exclu deux fois de son poste de travail.

- bb) Il a eu un événement avec R. Puis, il est convoqué plusieurs fois par monsieur B. Il finit par envoyer un courriel à monsieur S. K. indiquant que s'il ne fait rien, il va se passer quelques choses. Il souligne que pendant cette période, il a eu un arrêt de travail par le dentiste. Il n'est pas dans un état de santé normal. Il est donc congédié.
- cc) Mme L. initialement dans son rapport que 4 allégations sur 5 sont retenues contre Mme M. K. Puis, suite à une modification demandée, 2 allégations sur 5 sont maintenues. Le prestataire souligne que des erreurs de dates ont causé ces modifications.
- dd) La note de breffage des ressources humaines pour justifier son congédiement (GD7-127) indique que des événements alors qu'il a été blanchi de ces événements dans le rapport Quintet. Selon la lettre de congédiement, il aurait appelé à la sédition ce qui constitue son premier avis disciplinaire (GD11-29). Puis, il aurait menacé Mme A., mais Dr Lafleur et Mme L. ont indiqué que cet événement n'est pas fondé. En plus, c'est Mme A. qui juge de cet événement ce qui n'est pas équitable au niveau procédural.
- ee) Ensuite, Mme M. K. lui a fait part de ses attentes dans lesquels elle indique qu'elle ne tolère pas des plaintes de harcèlement non fondées alors qu'il a déjà déposé une plainte. Il indique qu'on s'adresse là à une victime de harcèlement et qu'il s'agit d'un motif invoqué pour son congédiement.
- ff) Le 7 novembre, il est informé que la plainte est non fondée, mais Mme V. G. demande une évaluation du climat de travail, ce qui n'aura jamais lieu.
- gg) Le 4<sup>e</sup> motif, se dit courroucé par sa lettre du 31 décembre et lui indique qu'il doit quitter le travail, car la gestion est préoccupée pour sa santé et la sécurité des autres employés. Il voulait retourner dans son poste d'attache. Il indique qu'il n'y a pas de problème à rappeler à l'ordre la directrice quant à des mesures correctives qui devaient être mis sans délai. Elle le convoque en lui disant que ses attentes étaient claires, mais qu'il se plaint à l'encontre de ces directives. Il indique qu'il a eu 5 jours de suspension pour insubordination parce qu'il s'est plaint de la gestionnaire et qu'il

enfrenait ses attentes. Il a suivi les politiques et les directives ministérielles. Il s'agissait d'une lettre adressée à son syndicat.

- hh) Puis en lien avec les événements du 9 et 10 janvier, le prestataire réfère au rapport Laurin et Quintet.
- ii) Le 17 octobre, il est convoqué par Mme J. D. La suspension imposée au prestataire était pendant que Mme J. D. était sous enquête. Elle a refusé de recevoir son billet de médecin.
- jj) Puis, il est informé que la recommandation pour un psychologue industriel faite par son médecin est rejetée. Le prestataire souligne que Mme L. et Mme G. demandent une évaluation du climat de travail. Tout est refusé. Le prestataire indique que l'employeur n'a pas fait ce qu'il fallait pour rétablir le climat de travail. Il envoie un courriel pour lui donner toutes les démarches faites auprès de son médecin, mais on indique qu'il n'a pas collaboré (GD3-10 et GD3-122).
- kk) Son médecin a dit qu'il était apte au travail, mais qu'il souffrait d'anxiété. Mais eux, enlève cela du rapport du ~~Dr Shizi~~ [Dre Czyziw] et indique qu'il ne présente pas de risque de violence en milieu de travail alors il était conscient de ses gestes. Ils avaient refusé les mesures d'adaptation.
- ll) Par rapport à l'argumentation de la Commission, la Commission indique que le Tribunal est chargé d'interpréter la Loi sur l'assurance-emploi et ne peut se pencher sur la Loi des relations de travail.
- mm) De plus, la Commission indique que rien ne justifie l'envoi d'un courriel de menaces. Le prestataire demande si la Commission a considéré que les politiques n'avaient pas été prises en considération ni des conclusions du rapport et du fait qu'il était victime de harcèlement.
- nn) La Commission indique que fait d'être mécontent du résultat d'une plainte, ne décharge personne de menacer qui que ce soit. Un employeur doit prendre en considération le sérieux des menaces effectuées pas un employé. Le prestataire

indique qu'il n'était pas mécontent du résultat d'une plainte, mais plutôt du traitement qu'on en a fait. Le prestataire avait fait l'objet d'une plainte en janvier alors qu'il lui demandait contrevenir à la politique et de ne pas faire de plainte alors qu'il était victime de harcèlement.

oo) Il indique qu'à un moment donné, le chapeau a levé. On lui demande de répondre aux attentes de son superviseur même s'il repose les mêmes gestes. On lui dit qu'il est un menteur. On l'expulse de son équipe. On l'expulse pour dangerosité psychiatrique. On lui fait des menaces de ne pas le payer s'il ne signe pas le formulaire de consentement. On lui fait voir une consultante en coaching pour corriger son comportement et sa perception de la situation. Il indique qu'il ne s'emporte pas.

pp) La Cour d'appel indique que l'inconduite intervient lorsque les gestes sont conscients, délibérés ou intentionnels.

qq) Le rapport indique que le plaignant, bien qu'apprécié pour la qualité de son travail, devient aux yeux de la gestion un danger pour lui-même et pour son entourage. Deux médecins ont confirmé qu'il était apte au travail et que son anxiété est due au traitement unique qu'il reçoit de la gestion.

rr) Jurisprudence indique que le harcèlement est l'une des pires violences qu'on peut infligée à une personne.

ss) Il indique avoir manifesté de la colère dans les moments de profonde détresse. Il indique avoir répondu face à la situation, mais ne pas avoir fait de l'insubordination.

tt) Il ne savait pas que sa situation pourrait conduire à un congédiement.

uu) Son congédiement est abusif. Le refus de son assurance-emploi est basé sur le déni d'un environnement de travail toxique, déni de la gestion et graves préjudices pour le salarié. L'employeur a été négligent. Il a refusé de traiter sa plainte de harcèlement sexuel, il a refusé de traiter le rapport Quintet et il a refusé d'appliquer les guides de pratiques. Il a engagé sa responsabilité dans la détérioration du climat de travail. Il a

refusé d'appliquer les recommandations du médecin et de procéder à une médiation. Il a refusé de procéder une évaluation du climat de travail. Il y a eu un traitement unique de son dossier alors que le Dr Lafleur a dit que l'employé a eu des comportements normaux dans un climat anormal. La colère et l'anxiété sont une réaction normale.

vv) Par rapport au courriel transmis à monsieur S. K., il indique qu'il s'agit d'une crise d'angoisse. Monsieur B. refuse de le rencontrer et nie la problématique de harcèlement à son endroit. À cette date, tous les faits relatifs à l'enquête Laurin sont antérieurs. Le courriel était en désespoir. Il était victime de harcèlement sexuel et de harcèlement et aucune des mesures n'était mise en application. Il craignait envers lui-même lorsqu'il a envoyé ce courriel. Il n'était pas au travail, il travaillait de la maison, était en thérapie, avait des crises d'angoisse, mais personne ne l'aidait puisqu'on refusait les mesures d'adaptation.

ww) Une plainte a été déposée au SPVM. La plainte n'a pas été retenue puisqu'il n'y avait pas matière criminelle.

## **ARGUMENTS DES PARTIES**

[9] L'Appelant a fait valoir que :

- a) Le prestataire soutient que la CAEC a pris des décisions sans considérer l'historique de harcèlement et sans considérer la réglementation qui s'applique lors de menace présumée en milieu de travail. Cet historique est complètement évacué et même nié par l'employeur dans sa lettre de congédiement. Cette réglementation appuyée par de la jurisprudence récente oblige l'employeur à procéder à une médiation et une enquête indépendante et non pas au congédiement.
- b) Le prestataire indique que l'employeur rejette les conclusions du rapport d'enquête qui a révélé qu'il était victime de harcèlement sexuel.

- c) Il indique que l'employeur a engagé sa responsabilité en refusant de mettre en œuvre la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et Guide du gestionnaire sur le rétablissement en milieu de travail.
- d) Le prestataire indique que l'employeur n'a pas répondu aux mesures d'adaptation demandées par le médecin traitant après le rapport d'enquête pour harcèlement.
- e) Il soutient que l'employeur n'a pas mis en œuvre la partie XX du Règlement sur la santé et la sécurité au travail lorsque surviennent des menaces présumées, ce dont il est accusé par l'employeur.
- f) Il indique que l'employeur le congédie pour des motifs qui font l'objet des plaintes de harcèlement contre les gestionnaires en cours et dont le dépôt du rapport final est retardé par les demandes de prolongation répétées des gestionnaires.
- g) Il indique avoir une crainte raisonnable de partialité de l'employeur.
- h) Son congédiement est abusif. Le refus de son assurance-emploi est basé sur le déni d'un environnement de travail toxique, déni de la gestion et graves préjudices pour le salarié. L'employeur a été négligent. Il a refusé de traiter sa plainte de harcèlement sexuel, il a refusé de traiter le rapport Quintet et il a refusé d'appliquer les guides de pratiques. Il a engagé sa responsabilité dans la détérioration du climat de travail. Il a refusé d'appliquer les recommandations du médecin et de procéder à une médiation. Il a refusé de procéder une évaluation du climat de travail. Il y a eu un traitement unique de son dossier alors que le Dr Lafleur a dit que l'employé a eu des comportements normaux dans un climat anormal. La colère et l'anxiété sont une réaction normale.

[10] L'intimée a soutenu que :

- a) Le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce qu'il satisfasse à l'une des dispositions suivantes de l'article 31 de la Loi :
  - a) la fin de la période de suspension;

- b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire;
  - c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7.
- 
- b) Pour que le geste reproché constitue une inconduite au sens du paragraphe 30(1) de la Loi, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il résulte d'une insouciance telle qu'il frôle le caractère délibéré. Il doit également y avoir une relation de cause à effet entre l'inconduite et la suspension.
  - c) Dans ce cas, l'employeur reproche au prestataire une menace adressée au sous-ministre de Santé Canada le 22 septembre 2015, un incident d'intimidation et son comportement irrespectueux survenu le 15 mai 2015 ainsi que sa correspondance irrespectueuse à l'endroit de la direction en juin, juillet et septembre 2015.
  - d) Le prestataire allègue que la Commission a pris des décisions sans considérer l'historique de harcèlement et sans considérer la réglementation qui s'applique lors de menace présumée en milieu de travail (GD2-1).
  - e) La Commission rappelle au Tribunal qu'elle est chargée de l'administration de la Loi sur l'assurance-emploi, et non des lois et règlements relatifs aux relations de travail. Par conséquent, les arguments apportés par le prestataire dans sa demande d'appel ne peuvent être considérés.
  - f) Le prestataire explique le courriel de menaces envoyé au Sous-ministre de la Santé le 22 septembre 2015 par le fait qu'il s'agit d'une accumulation d'incidents, et affirme que sa colère résulte du fait que les limites ont été dépassées de la part de son employeur (GD3-210).
  - g) La Commission considère que rien ne justifie un employé d'envoyer des menaces par courriel à son employeur. Un employeur, quel qu'il soit, doit prendre au sérieux des menaces faites par un employé et faire en sorte qu'une telle situation ne se reproduise pas. Le fait d'être mécontent d'une décision ou du résultat d'une plainte formulée ne décharge personne de menacer qui que ce soit.

- h) Les faits au dossier démontrent que le prestataire avait déjà été fait l'objet d'une lettre de réprimande en janvier 2013 et d'une suspension de cinq (5) jours en janvier 2015 pour des événements semblables (GD3-213 à GD3-215).
- i) La Commission considère que les nombreux éléments fournis par le prestataire tendent à démontrer que celui-ci était tout à fait conscient que les propos qu'il tenait pouvaient être interprétés comme des menaces ou du harcèlement envers ses gestionnaires.
- j) Un tel comportement peut certainement être considéré comme un manque de respect de règles de conduite et consacré par l'éthique professionnelle, le bon sens, l'usage ou les mœurs.
- k) Dans cette affaire, la Commission soutient que les menaces faites par le prestataire constituent une inconduite en vertu du paragraphe 30(1) de la Loi, car ces agissements portent atteinte à la relation de confiance entre les parties.
- l) Conséquemment, le prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi du 22 septembre 2015 au 3 novembre 2015, et ensuite à partir de cette date, selon le paragraphe 31(b) de la Loi, parce qu'il a été congédié.
- m) La Commission a évalué les documents reçus le 14 janvier 2016 et ne modifie pas la décision puisqu'il n'y a aucun fait nouveau apporté (GD6-1 à GD6-260).
- n) La Commission soutient que sa décision est appuyée par la jurisprudence. La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel il y a inconduite lorsque le comportement du prestataire est délibéré, dans le sens où les gestes ayant mené au congédiement sont conscients, délibérés ou intentionnels (*Mishibinijima c. Canada (P.G.)*, 2007 CAF 36).
- o) Dans ce cas, le prestataire avait été avisé à au moins deux (2) reprises que son comportement n'était pas adéquat.
- p) La Cour d'appel fédérale a défini la notion juridique d'inconduite au sens du paragraphe 30(1) de la Loi comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement. 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 (*Canada (PG) c. Lemire*, 2010 CAF 314).

- q) L'événement qui a mené au congédiement est le courriel de menaces envoyé au Sous-ministre de la Santé le 22 septembre 2015.
- r) La jurisprudence a confirmé qu'un prestataire qui a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'était pas admissible aux prestations pendant la période de suspension de son emploi tel que l'indique l'article 31 de la Loi (CUB 78798).
- s) Dans ce cas, la période de suspension s'échelonne du 22 septembre 2015 au 3 novembre 2015 et le congédiement pour inconduite prouvée survient à la fin de la suspension.

## **ANALYSE**

*Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.*

[11] Le prestataire soutient que la Commission ne prend pas en considération son historique de harcèlement en milieu de travail lorsqu'elle a rendu sa décision. Il soutient que l'employeur rejette les conclusions du rapport d'enquête qui a révélé qu'il était victime d'harcèlement sexuel et qu'il n'a pas répondu aux mesures d'adaptation demandées par le médecin traitant après le rapport d'enquête pour harcèlement. Il indique que l'employeur le congédie pour des motifs qui font l'objet des plaintes de harcèlement contre les gestionnaires en cours et dont le dépôt du rapport final est retardé par les demandes de prolongation répétées des gestionnaires.

[12] La Commission considère que rien ne justifie un employé d'envoyer des menaces par courriel à son employeur. Un employeur, quel qu'il soit, doit prendre au sérieux des menaces faites par un employé et faire en sorte qu'une telle situation ne se reproduise pas. Le fait d'être mécontent d'une décision ou du résultat d'une plainte formulée ne décharge personne de menacer qui que ce soit. Les faits au dossier démontrent que le prestataire avait déjà été fait l'objet d'une lettre de réprimande en janvier 2013 et d'une suspension de cinq (5) jours en janvier 2015 pour des événements semblables (GD3-213 à GD3-215). La Commission

considère que les nombreux éléments fournis par le prestataire tendent à démontrer que celui-ci était tout à fait conscient que les propos qu'il tenait pouvaient être interprétés comme des menaces ou du harcèlement envers ses gestionnaires. Un tel comportement peut certainement être considéré comme un manque de respect de règles de conduite et consacré par l'éthique professionnelle, le bon sens, l'usage ou les mœurs.

[13] L'article 31 de la Loi indique :

Le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à, selon le cas :

- (a) la fin de la période de suspension;
- (b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire;
- (c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.

[14] Le paragraphe 30 (2) de la Loi prévoit l'imposition d'une exclusion d'une durée indéterminée s'il est établi qu'un prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite.

[15] Le prestataire a déposé une demande d'assurance-emploi débutant le 20 septembre 2015. Le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite avant d'être congédié le 3 novembre 2015 en raison de cette inconduite.

[16] L'inconduite n'est pas définie en tant que telle dans la Loi. Néanmoins, la jurisprudence a établi que : « pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail » (*Canada (Procureur général) c. Tucker* A-381-85).

[17] Dans *Mishibinijima*, la Cour d'appel fédérale précise au sujet de l'inconduite : « Il y a donc inconduite lorsque la conduite du prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. Autrement dit, il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié » (*Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36).

[18] Dans *Pearson*, la Cour a confirmé le principe selon lequel « l'intention coupable n'était pas un volet essentiel de l'inconduite. Il y indique que, dans la mesure où l'omission ou l'acte sur lequel s'appuie un employeur pour congédier son employé est délibéré, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une omission ou d'un acte conscient, voulu ou intentionnel, l'inconduite est prouvée » (*Canada (Procureur général) c. Pearson*, 2006 CAF 199).

[19] Le Tribunal constate que l'événement décisif qui a mené au congédiement du prestataire est le courriel que celui-ci a transmis le 22 septembre 2015 à monsieur S. K. Néanmoins, la lettre de congédiement du prestataire détaille plusieurs événements qui ont été pris en considération dans la décision de l'employeur de congédier le prestataire.

[20] D'abord, dans le courriel envoyé à monsieur S. K. le 22 septembre 2015, le prestataire indique :

« Si vous n'intervenez pas immédiatement, il va se passer des choses très graves à la DGSPNI-Qc. Je ne suis plus capable de tolérer ce monstre qu'est R. B. De grâce, sortez-moi de cet environnement immédiatement » (GD11-85).

[21] Le Tribunal prend en considération que dans *Marion*, la Cour d'appel fédérale a indiqué :

« Le rôle du conseil arbitral n'était pas de se demander si la sévérité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée ou non ou si le geste de l'employé constituait un motif valable de congédiement, mais plutôt de se demander si ce geste posé par l'employé constituait une inconduite au sens de la Loi » (*Canada (Procureur général) c. Marion*, 2002 CAF 185).

[22] Ainsi, le Tribunal ne peut se pencher sur la sévérité de la sanction imposée au prestataire par son employeur. Le rôle du Tribunal se limite à se demander si le geste posé par le prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[23] Le Tribunal constate qu'il est vrai qu'en soi et tel que le soutient la Commission, qu'il est difficile de justifier un courriel de menace envoyé à un employeur et que l'employeur doit prendre en considération et agir suivant la réception d'un tel courriel.

[24] Néanmoins, le Tribunal est d'avis que celui-ci doit être pris dans le contexte dans lequel le prestataire se trouvait et ne peut être considéré que par lui-même, sans tenir compte de la situation ayant mené à cet envoi.

[25] Le prestataire a vécu une situation particulière dès 2013, et cela, jusqu'à sa suspension puis son congédiement en 2015. Le prestataire a déposé une plainte de harcèlement sexuel contre son gestionnaire puis il a lui-même été visé par une plainte de la part de son gestionnaire. Enfin, le prestataire a déposé des plaintes de harcèlement contre ses supérieurs. À la lumière des rapports d'enquête produits, il s'est avéré que la plainte déposée par le prestataire n'aurait pas subi le même traitement que celle déposée par son gestionnaire envers lui.

[26] Le rapport Quintet daté du 16 septembre 2013 indique que la plainte déposée par L. C. contre le prestataire a été jugée non fondée. De plus, le rapport indique :

« Il convient de mentionner qu'il est inquiétant de constater le traitement différent que semble avoir reçu la plainte du 5 octobre 2012 de G. L. qui pourtant, à première vue, répondait aux éléments de la définition de harcèlement fourni par la *Politique* applicable et celle de L. C.

Par ailleurs, le commentaire de L. C. voulant qu'il n'ait jamais été mis au courant des plaintes de Mme M. ni par elle, ni par d'autres employés, ni même par un membre de la gestion avant la lecture du rapport préliminaire est aussi déconcertante à l'égard de la gestion considérant les devoirs qui lui imposent d'offrir aux employés un climat de travail sain et exempt de tout harcèlement ».

[27] Le Tribunal constate aussi que le prestataire indique avoir été expulsé de son emploi sur la base qu'on le considérait comme un risque alors que cette position a été contredite par son médecin qui a demandé des mesures d'adaptation par une médiation. L'employeur a refusé ces mesures. Le prestataire détaille et produit plusieurs documents pour appuyer ses dires face à la situation vécue au travail.

[28] Le prestataire a indiqué qu'il était très anxieux face à la situation et que c'est lors d'une crise d'angoisse qu'il a envoyé ce courriel. Il a indiqué qu'une plainte avait été déposée par l'employeur au service de police, mais, qu'aucune charge n'avait été retenue contre lui. Tel que le soutient le prestataire et tel que la police lui aurait indiqué, ce courriel peut aussi faire référence à un appel au secours ou à une menace envers lui-même plutôt qu'à une menace envers son employeur.

[29] Le Tribunal constate que la lettre de congédiement fait état de plusieurs événements qui sont reprochés au prestataire (GD3-146/147). Néanmoins, le prestataire indique que certains de ces reproches sont contredits par les conclusions des rapports Laurin et Quintet, mais apparaissent tout de même sur la lettre de congédiement. Le prestataire a apporté de nombreuses précisions sur les événements, tant dans son témoignage au Tribunal que dans les documents qu'il a transmis.

[30] Bien que le Tribunal soit d'avis que le prestataire a une certaine responsabilité dans les gestes reprochés, il n'en demeure pas moins que la situation à laquelle il était confronté était loin d'être simple. Le Tribunal prend en considération le fait que les rapports d'enquête démontrent que son employeur ne semble pas avoir collaboré dans des plaintes de harcèlement et que des reproches y soient même indiqués envers la gestion. De plus, combiné au témoignage détaillé du prestataire devant le Tribunal ainsi que les nombreux documents déposés par le prestataire démontrent que le prestataire, le Tribunal accorde plus de poids au témoignage du prestataire.

[31] La Cour d'appel fédérale a défini la notion juridique d'inconduite au sens du paragraphe 30(1) de la Loi comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement. 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 (*Canada (Procureur général) c. Lemire*, 2010 CAF 314).

[32] Ainsi, en prenant en considération la preuve et les observations présentées par les parties, le Tribunal constate que les nombreux événements vécus par le prestataire dans son milieu de travail et l'inaction de ses supérieurs face à une situation qui a perduré dans le temps peuvent expliquer le fait que le prestataire était dépassé par les événements face auxquels il se sentait impuissant et abandonné.

[33] Le Tribunal conclut que le prestataire tentait d'obtenir de l'aide par tous les moyens et que le courriel en est une démonstration majeure. Sans justifier cet envoi ou plutôt l'utilisation des mots, le Tribunal est d'avis que le prestataire ne pouvait savoir que ce courriel mènerait à son congédiement. Le prestataire a démontré qu'il collaborait avec son employeur vis-à-vis une situation difficile. Face à une situation où il jugeait que son employeur contrevenait à ses propres politiques et où le prestataire se voyait refusé l'aide demandé par son médecin lui-même et dans une situation où deux rapports d'enquête blâment le traitement effectué par la gestion de la plainte du prestataire, le Tribunal est d'avis que, sur une balance des probabilités, le comportement du prestataire, même s'il ne peut être entièrement sans responsabilité, ne peut constituer une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## **CONCLUSION**

[34] L'appel est accueilli.

*Charline Bourque*  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

## ANNEXE

### DROIT APPLICABLE

#### Loi sur l'assurance-emploi

29 Pour l'application des articles 30 à 33 :

- a) *emploi* s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations;
- b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant;
  - b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :
    - (i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,
    - (ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,
    - (iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;
- c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :
  - (i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,
  - (ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,
  - (iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,
  - (iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,
  - (v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,
  - (vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

- (vii) modification importante de ses conditions de rémunération,
- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

**30 (1)** Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

(a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

(b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

**(2)** L'exclusion vaut pour toutes les semaines de la période de prestations du prestataire qui suivent son délai de carence. Il demeure par ailleurs entendu que la durée de cette exclusion n'est pas affectée par la perte subséquente d'un emploi au cours de la période de prestations.

**(3)** Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

**(4)** Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

**(5)** Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.



**(6)** Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

**(7)** Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations - qu'elle soit initiale ou non - n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.

**31** Le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à, selon le cas :

- (a)** la fin de la période de suspension;
- (b)** la perte de cet emploi ou son départ volontaire;
- (c)** le cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.