



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *O. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2019 TSS 272

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3800

ENTRE :

O. R.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

X

Mise en cause

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

DÉCISION RENDUE PAR : Lilian Klein

DATE DE L'AUDIENCE : Le 6 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 6 mars 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelant est exclu du bénéfice des prestations régulières puisque l'action qui a causé son congédiement satisfait au critère juridique pour inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

APERÇU

[2] L'appelant a présenté une demande de prestations régulières après avoir perdu son emploi dans laquelle il a affirmé avoir été congédié pour absentéisme. L'intimée l'a exclu du bénéfice des prestations après avoir déterminé qu'il avait perdu son emploi pour inconduite parce qu'il avait harcelé sexuellement une collègue de travail. Lorsqu'il a demandé une révision, l'intimée a maintenu sa décision.

[3] L'appelant en a appelé de la décision sur la révision. Il n'a pas contesté que sa conduite équivalait à du harcèlement sexuel, mais il a soutenu qu'il souffrait de dépression et qu'il essayait de se soigner lui-même en consommant de l'alcool à ce moment. Il a aussi dit qu'il avait été suffisamment puni en perdant son emploi et qu'il serait confronté à des difficultés financières extrêmes s'il ne pouvait pas obtenir des prestations. Je dois maintenant déterminer si ses actions satisfont au critère juridique relatif à l'inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[4] Le 3 janvier 2019, l'ancien employeur de l'appelant a demandé d'être ajouté comme personne mise en cause à l'appel, en soutenant qu'il avait un intérêt direct dans la décision en raison des circonstances entourant le congédiement. Le 7 janvier 2019, j'ai accueilli cette demande.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] **L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

- a) **Pour quelle raison l'appelant a-t-il été congédié? Quelle raison l'employeur a-t-il donnée?**

- b) **La preuve démontre-t-elle que l'appelant a commis un acte qui a entraîné son congédiement?**
- c) **Dans l'affirmative, cet acte satisfait-il au critère juridique relatif à l'inconduite au sens de la Loi sur l'AE?**

ANALYSE

[6] Les parties prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations régulières¹. La Loi sur l'AE ne définit pas l'inconduite, alors toutes les circonstances doivent être prises en considération avant de tirer une conclusion. Il incombe à l'intimée de démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, il y a eu une inconduite au sens de la Loi sur l'AE². Elle ne peut se fier uniquement sur l'opinion de l'employeur, mais elle doit fournir une preuve claire des actes qui ont entraîné le congédiement et déterminer si le prestataire a commis ces actes³.

[7] Il y a inconduite lorsque les actes d'une partie prestataire sont [traduction] « volontaires » et qu'ils causent la perte d'emploi parce qu'ils vont à l'encontre d'une obligation envers l'employeur. De plus, la partie prestataire doit savoir ou aurait dû savoir que ces actes mèneraient à son congédiement⁴.

[8] Il n'est pas mon rôle de déterminer si le congédiement était injustifié ou s'il s'agissait du niveau de discipline approprié pour la conduite. Je ne peux que considérer si les actes qui ont

¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 30(1).

² *Lepretre c Procureur général du Canada*, 2011 CAF 30.

³ *Crichlow c Procureur général du Canada*, A-562-97.

⁴ *Procureur général du Canada c Lemire*, 2010 CAF 314.

mené au congédiement satisfait au critère pour être considérés comme une inconduite au sens de la Loi sur l'AE⁵.

Question en litige : L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[9] Oui. J'estime que l'intimée s'est acquittée de son fardeau de la preuve consistant à démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, l'appelant a perdu son emploi pour inconduite, en se fondant sur les critères qui suivent :

a) **Pour quelle raison l'appelant a-t-il été congédié? Quelle raison l'employeur a-t-il donnée?**

[10] Je conclus que l'appelant a été congédié parce qu'il a harcelé sexuellement une collègue de travail. L'employeur a témoigné à l'audience que l'appelant n'avait pas été congédié pour absentéisme, comme il avait affirmé initialement dans sa demande de prestations. Il a concédé ce point à l'audience. Selon la lettre de congédiement que l'employeur a présentée après l'audience, l'appelant a perdu son emploi le 12 octobre 2018 en raison de sa [traduction] « conduite tout à fait inappropriée, qui enfreint la politique sur le harcèlement sexuel en milieu de travail ». J'estime que cette preuve démontre que la raison pour laquelle il a été congédié est le harcèlement sexuel et non l'absentéisme.

b) **La preuve démontre-t-elle que l'appelant a commis les actes ayant entraîné son congédiement?**

[11] Oui. J'estime qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer que l'appelant a commis les actes qui ont entraîné son congédiement. La représentante de l'employeur a témoigné qu'elle était celle qui avait reçu les messages textes sexuellement explicites de l'appelant. Les messages textes imprimés par l'employeur qui ont été présentés par l'intimée fournissent une preuve documentaire du contenu et des dates de ces messages, du destinataire et de la destinataire ainsi que des numéros de téléphone de l'entreprise utilisés pour leur envoi.

[12] D'ailleurs, l'appelant ne conteste pas avoir envoyé ces messages textes et il s'est excusé à plusieurs reprises pour son comportement. Il a confirmé avoir envoyé les messages textes en

⁵ *Procureur général du Canada c McNamara*, 2007 CAF 107.

question au téléphone de sa collègue de travail fourni par l'entreprise durant les heures de travail le 11 octobre 2018.

c) Cet acte satisfait-il au critère juridique relatif à l'inconduite au sens de la Loi sur l'AE?

[13] Oui, j'estime que l'acte de l'appelant satisfait à ce critère en me fondant sur ce qui suit :

Les actes de l'appelant étaient-ils volontaires?

[14] Oui. J'estime que le harcèlement sexuel d'une ou d'un collègue de travail est volontaire, c'est-à-dire [traduction] « conscient, délibéré ou intentionnel ». ⁶ L'appelant a affirmé qu'il se sentait attiré par sa collègue de travail parce qu'elle était disposée à écouter ses problèmes en tant que conseillère en ressources humaines. Il a expliqué qu'il était dépressif et qu'il consommait de l'alcool pour essayer de se soigner lui-même. Il a présenté une note de médecin datée du 8 décembre 2018 sur laquelle il était écrit, sans d'autres détails, qu'il avait des [traduction] « antécédents de maladie mentale comprenant la dépendance à l'alcool et la dépression majeure ».

[15] L'appelant a soutenu qu'il n'avait pas envoyé des messages textes sexuellement explicites à sa collègue de travail de façon intentionnelle ou délibérée étant donné qu'il buvait à la maison et qu'il n'était donc pas pleinement conscient de ses actes. Toutefois, une intention coupable n'est pas nécessaire pour qu'un acte soit considéré comme volontaire⁷. D'ailleurs, les tribunaux ont déterminé que les parties prestataires ne peuvent pas justifier leur inconduite comme un acte indépendant de leur volonté en l'attribuant à une dépendance⁸. Ses actes étaient donc tout de même volontaires.

⁶ *Mishibinijima c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36.

⁷ *Procureur général du Canada c Caul*, 2006 CAF 251.

⁸ *Procureur général du Canada c Wasylka*, 2004 CAF 219.

Les actes commis par l'appelant constituent-ils une violation de ses obligations envers son employeur?

[16] Oui. J'estime que l'appelant a violé ses obligations envers son employeur en contrevenant à sa politique de tolérance zéro concernant le harcèlement sexuel. L'intimée a présenté comme élément de preuve la politique de l'employeur sur la santé et la sécurité, la discrimination, le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu de travail, qui précise que le harcèlement sexuel [traduction] « ne sera toléré en aucune circonstance ». La politique précise également que la conséquence de la violation est la prise de mesures disciplinaires [traduction] « pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi ». En se comportant ainsi, j'estime que l'appelant a violé l'obligation de chaque membre du personnel de se conformer aux politiques de l'entreprise.

L'appelant aurait-il dû savoir que ses actes entraîneraient son congédiement?

[17] Oui. J'estime que l'appelant aurait dû savoir que ses actes entraîneraient son congédiement puisqu'il est au courant de la politique de tolérance zéro de l'entreprise concernant le harcèlement sexuel. Je considère que le libellé de cette politique, présentée par l'intimée, précise clairement que le harcèlement sexuel est interdit et qu'il pourrait entraîner le congédiement⁹. La preuve comprend la déclaration signée par l'appelant pour indiquer qu'il a reçu une formation sur cette politique le 11 janvier 2018.

[18] L'appelant n'a pas contesté le fait qu'il avait reçu cette formation, mais il a affirmé qu'il n'était pas tout à fait conscient de ce qu'il faisait le jour où il a envoyé les messages textes étant donné qu'il avait bu. Toutefois, comme il a été noté ci-dessus, les parties prestataires qui perdent leur emploi en raison d'un comportement causé par une dépendance ne peuvent pas s'appuyer sur ce problème pour excuser leur conduite¹⁰. Je conclus donc que l'appelant ne peut pas s'appuyer sur sa dépendance à l'alcool pour affirmer qu'il n'était pas conscient du fait qu'envoyer des messages textes sexuellement explicites à une collègue de travail enfreindrait la politique de son entreprise.

⁹ *Procureur général du Canada c Nguyen*, 2001 CAF 348.

¹⁰ *Wasylka*, voir ci-dessus.

[19] En conclusion, j'estime que les actes de l'appelant satisfont au critère relatif à l'inconduite au sens de la Loi sur l'AE. Après avoir examiné les éléments de preuve présentés par l'intimée, j'estime que celle-ci s'est acquittée de son fardeau de démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, l'appelant a été coupable de harcèlement sexuel et que cela a entraîné son congédiement. Je conclus que ces actes ont été commis de façon volontaire et qu'ils constituent une violation des obligations de l'appelant envers son employeur. D'ailleurs, il aurait dû savoir qu'il serait congédié s'il ne se conformait pas à la politique de tolérance zéro de l'entreprise relative au harcèlement sexuel.

[20] Avant de conclure, je note que l'appelant a affirmé que le fait d'avoir perdu son emploi était une punition suffisante pour son comportement. Il a soutenu que le fait d'être exclu du bénéfice des prestations lui causerait de nombreux problèmes financiers. Toutefois, je ne peux pas interpréter la loi d'une manière contraire à son sens ordinaire¹¹. Les dispositions de la Loi sur l'AE ne peuvent pas être annulées au motif de besoins financiers pour permettre à une partie prestataire de recevoir des prestations lorsqu'une exclusion s'applique¹².

CONCLUSION

[21] L'appel est rejeté. L'appelant est exclu du bénéfice des prestations régulières étant donné que les actes qui ont entraîné son congédiement ont satisfait au critère juridique relatif à l'inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

Lilian Klein

Membre de la division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 6 février 2019
-------------------------	-------------------

¹¹ *Procureur général du Canada c Knee*, 2011 CAF 301.

¹² *Procureur général du Canada c Lévesque*, 2001 CAF 304.

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	O. R., appellant X, mise en cause M. B., représentante de la mise en cause