



[TRADUCTION]

Citation : *VR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1844

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale, section de l'assurance-emploi**

## Décision

**Partie appelante :**

V. R.

**Partie intimée :**

Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :**

Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (595883) datée du 22 juin 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :**

Emily McCarthy

**Mode d'audience :**

Téléconférence

**Date de l'audience :**

Le 7 septembre 2023

**Personne présente à l'audience :**

Partie appelante

**Date de la décision :**

Le 18 septembre 2023

**Numéro de dossier :**

GE-23-1910

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant, V. R., a perdu son emploi de chauffeur. L'employeur de l'appelant a déclaré qu'il a été congédié parce qu'il a harcelé sexuellement l'employée d'une cliente lorsqu'il effectuait son trajet de livraison. Cette conduite est contraire à la politique de l'employeur sur la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail<sup>2</sup>.

[4] L'appelant affirme qu'il n'a jamais harcelé sexuellement personne. Il ne savait pas pourquoi il avait été congédié. Même s'il avait harcelé quelqu'un, il estime que l'employeur aurait dû lui donner un avertissement et l'affecter à un autre trajet. Il dit qu'il avait un différend avec son employeur au sujet de son trajet et qu'il demandait une augmentation. Il soulève ces points pour expliquer pourquoi il aurait possiblement été congédié.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

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

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

<sup>2</sup> La Commission n'a pas fourni de copie de cette politique, mais l'employeur a dit qu'elle avait été mise en place après le projet de loi 167 (*sic*). Voir la page GD3-25.

## Analyse

[7] Pour décider si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner trois choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si l'appelant a bel et bien adopté la conduite qui a mené à son congédiement. Enfin, je dois décider si la loi considère la raison du congédiement comme une inconduite.

### Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[8] L'appelant et la Commission ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi. La Commission soutient que l'employeur a donné la vraie raison du congédiement.

[9] L'employeur a déclaré que l'appelant avait été congédié pour harcèlement sexuel<sup>3</sup>. Il a informé la Commission que, le 23 mars 2023, une cliente a envoyé une plainte par courriel au sujet d'un chauffeur. La plainte disait : [traduction] « Nous avons des problèmes avec le chauffeur-livreur du trajet X. Il a tenu des propos inappropriés de nature sexuelle à l'encontre d'une employée. Serait-il possible de le retirer de ce trajet le plus rapidement possible? »<sup>4</sup>

[10] L'employeur ajoute que le même jour (23 mars 2023), il a reçu un appel de la police l'informant qu'une femme avait déposé une plainte contre l'un des chauffeurs de l'employeur après avoir eu une interaction avec lui. L'employeur a mené une enquête. Il a examiné la localisation GPS ainsi que le numéro de plaque d'immatriculation fourni par la police. Il a conclu que le chauffeur faisant l'objet de la plainte de la police était l'appelant<sup>5</sup>.

[11] Le lendemain, le 24 mars 2023, l'employeur a congédié l'appelant. La lettre de congédiement indiquait qu'il était congédié parce qu'il avait enfreint la politique de

---

<sup>3</sup> Voir la page GD3-18.

<sup>4</sup> Voir le courriel daté du 23 mars 2023, envoyé à 13 h 11, à la page GD3-30.

<sup>5</sup> Voir la page GD3-28.

l'employeur lorsqu'il avait verbalement harcelé sexuellement une employée d'une cliente<sup>6</sup>.

[12] L'appelant n'est pas d'accord pour dire qu'il a fait quelque chose de mal. À l'audience, il a d'abord dit qu'on lui avait demandé de partir en raison de harcèlement. Plus tard à l'audience, il a dit qu'on ne lui avait pas dit pourquoi il avait été congédié. On le lui a seulement annoncé verbalement et on lui a demandé de partir. Au début, il a dit qu'il n'avait pas reçu la lettre de congédiement. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi la lettre de congédiement indiquait qu'elle avait été remise en personne<sup>7</sup>, il a répondu que son employeur lui avait montré un papier. L'employeur lui a lu la lettre au cours de la rencontre, mais il n'a pas compris son contenu en raison d'une barrière linguistique. On lui a dit qu'il avait fait quelque chose de mal et qu'il devait rentrer chez lui.

[13] L'appelant a déclaré qu'il avait un différend avec son employeur au sujet du trajet qui lui avait été assigné et des changements apportés à ses trajets. Il dit aussi qu'il avait demandé une augmentation. C'est l'argument qu'il a mentionné dans son avis d'appel<sup>8</sup>.

[14] Je ne suis pas convaincue que son différend au sujet de son trajet ou de sa rémunération lui ait fait perdre son emploi. J'admets que l'appelant avait un différend avec son employeur au sujet de ces deux points. Cependant, la preuve ne démontre pas qu'il a été congédié pour cette raison. À l'audience, il a déclaré qu'il était prêt à faire ce que son employeur lui demandait et qu'il retournerait au travail si on le lui demandait.

[15] La Commission a démontré que le harcèlement sexuel était la véritable raison du congédiement. L'appelant a été congédié le jour ayant suivi celui où l'employeur a reçu la plainte de harcèlement sexuel commis par l'un de ses chauffeurs envers l'employée d'une cliente et où il a été contacté par la police. Ils ont identifié l'appelant comme étant le chauffeur en question. La lettre de congédiement dit bien que l'appelant avait perdu son emploi en raison de harcèlement sexuel. Cette affirmation est confirmée par la

---

<sup>6</sup> Voir la lettre de congédiement datée du 24 mars 2023 à la page GD3-20.

<sup>7</sup> Voir la page GD3-20.

<sup>8</sup> Voir la page GD2-6.

chronologie des événements, le courriel de la cliente et la preuve découlant de l'enquête menée par l'employeur à la suite de la plainte.

### **L'appelant a-t-il fait ce que l'employeur lui reproche?**

[16] La Commission a démontré qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a verbalement harcelé sexuellement l'employée d'une cliente.

[17] À l'audience, l'appelant a dit qu'il sait que le harcèlement sexuel est très grave et contraire à la loi. Il ne l'aurait pas fait.

[18] Comme il a dit qu'il ne savait pas pourquoi il avait été congédié, nous avons passé en revue à l'audience les raisons que l'employeur a données à la Commission pour le congédier<sup>9</sup>. Il a affirmé qu'il n'avait rien fait de mal. Il a ajouté qu'il était le chauffeur [traduction] « numéro un » de l'entreprise et que toute sa clientèle l'appréciait. Il adorait son travail. Il était même prêt à retourner au travail à l'instant même.

[19] Cependant, la documentation de l'employeur est précise et détaillée, et elle comprend le courriel original envoyé par la cliente dans lequel est décrit l'incident<sup>10</sup>. L'employeur a identifié l'appelant comme étant le chauffeur affecté au trajet en question et celui qui effectuait les livraisons à cette cliente<sup>11</sup>.

[20] La Commission a également inclus un résumé de l'appel que l'employeur a reçu de la police au sujet d'une plainte déposée contre l'un de ses chauffeurs le 23 mars 2023. La police a fourni à l'employeur un numéro de plaque d'immatriculation<sup>12</sup>. À l'aide du système GPS et après avoir fait des recherches sur la plaque d'immatriculation, l'employeur a découvert que l'appelant était le chauffeur visé par la plainte déposée à la police<sup>13</sup>. Cette conclusion concorde avec la plainte figurant dans le courriel envoyé par la cliente.

---

<sup>9</sup> Voir les pages GD3-16, GD3-18 et GD3-20.

<sup>10</sup> Voir la page GD3-29.

<sup>11</sup> Voir les pages GD3-29 et GD3-30.

<sup>12</sup> Voir la page GD3-28.

<sup>13</sup> Voir la page GD3-28.

[21] À l'audience, on a demandé à l'appelant de nous expliquer les événements du 23 mars 2023 dont il se souvenait. Mais il a dit qu'il ne s'était rien passé. Au cours de l'audience, nous avons examiné le courriel de la cliente dans lequel elle fait une plainte contre un chauffeur qui a tenu des propos inappropriés de nature sexuelle. Le nom de la personne qui a envoyé le courriel a été révélé, et l'on a posé des questions à l'appelant à ce sujet<sup>14</sup>. Il a déclaré qu'il avait fait des livraisons à 20 endroits, et qu'il ne se souvenait de rien de ce jour-là.

[22] Les notes de l'employeur sur ce que la police lui a dit le 23 mars 2023 ont été examinées avec l'appelant, tout comme les démarches que l'employeur a entreprises pour savoir quel chauffeur était visé par l'appel de la police<sup>15</sup>. Il a nié avoir eu un comportement répréhensible.

[23] L'appelant n'a pas été en mesure de me dire ce qui s'est passé le 23 mars 2023 ni d'expliquer pourquoi la cliente a fait une plainte.

[24] Je préfère le courriel de la cliente et les autres documents de l'employeur fournis par la Commission au déni total de l'appelant.

[25] Je conclus que la Commission a démontré qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a verbalement harcelé sexuellement l'employée d'une cliente le 23 mars 2023.

### **La raison du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite selon la loi?**

[26] Selon la loi, la raison du congédiement de l'appelant est une inconduite.

[27] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle<sup>16</sup>. Une inconduite comprend également une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque

---

<sup>14</sup> Voir la page GD3-30.

<sup>15</sup> Voir la page GD3-28.

<sup>16</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

délibérée<sup>17</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il a **voulu** faire quelque chose de mal)<sup>18</sup>.

[28] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison<sup>19</sup>.

[29] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>20</sup>.

[30] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le comportement inapproprié de l'appelant lui a fait perdre son emploi. Il avait déjà reçu deux lettres d'avertissement en raison d'une conduite inacceptable envers des personnes faisant partie de sa clientèle (bien que la conduite n'était pas de nature sexuelle). Il aurait dû savoir qu'un autre comportement indésirable ou inapproprié pouvait entraîner une mesure disciplinaire ou un congédiement<sup>21</sup>.

[31] La Commission a transmis les deux lettres d'avertissement que l'employeur avait envoyées à l'appelant. Dans ces lettres, l'employeur dit que l'appelant s'est comporté de façon inacceptable lorsqu'il a demandé à des personnes faisant partie de sa clientèle de lui donner des restes de nourriture ou des rabais sur la nourriture<sup>22</sup>.

[32] Les lettres d'avertissement expliquaient également qu'un chauffeur-livreur ou qu'une chauffeuse-livreuse doit [traduction] « ...préserver l'image » de l'employeur, car elle ou il [traduction] « ...représente l'entreprise ». Ces lettres indiquent que si un autre

---

<sup>17</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>18</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>19</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>20</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>21</sup> Voir la page GD4-4.

<sup>22</sup> Voir les pages GD3-31 et GD3-32.

comportement inacceptable se produit, l'appelant pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires ou être congédié<sup>23</sup>.

[33] L'appelant a dit qu'il n'avait pas reçu d'avertissements concernant un comportement inacceptable qu'il aurait eu auparavant. Il dit qu'il y avait eu un problème lorsqu'il avait demandé de la nourriture à des restaurants. Il n'a jamais reçu les lettres d'avertissement. Cependant, l'employeur a dit à la Commission que les lettres figuraient à son dossier d'emploi et que l'appelant les avait signées<sup>24</sup>. Les lettres ont une signature qui ressemble à « V. R. »<sup>25</sup>.

[34] L'incident du 23 mars 2023 était suffisamment grave pour que l'employée appelle la police. Le même jour, la cliente a envoyé une plainte demandant que le chauffeur soit retiré de son trajet pour avoir tenu des propos sexuellement inappropriés. L'employeur s'est rendu compte que l'appelant faisait l'objet de ces plaintes.

[35] Par conséquent, je conclus que le comportement de l'appelant le 23 mars 2023 correspond au type de comportement pour lequel il avait reçu des avertissements dans les deux lettres précédentes et qui pouvait mener à son congédiement. Sa conduite était délibérée ou tellement insouciant qu'elle équivaut à un acte délibéré.

[36] L'appelant savait ou aurait dû savoir que tout autre comportement inacceptable pouvait entraîner la perte de son emploi. Il avait déjà reçu deux avertissements pour différents types de comportements inacceptables<sup>26</sup>. Il a déclaré qu'il savait que le harcèlement sexuel était inacceptable.

[37] La Commission a démontré que l'appelant aurait dû savoir qu'un autre comportement inacceptable pouvait entraîner la perte de son emploi. L'employeur a déclaré que l'appelant a été congédié pour avoir enfreint sa politique sur le harcèlement sexuel. La Commission n'a pas fourni la politique de l'employeur sur le harcèlement sexuel. Cependant, je n'ai pas besoin de la politique pour conclure que l'appelant savait

---

<sup>23</sup> Voir les pages GD3-31 et GD3-32.

<sup>24</sup> Voir la page GD3-25.

<sup>25</sup> Voir les pages GD3-31 et GD3-32.

<sup>26</sup> Voir les pages GD3-31 et GD3-32.

(ou aurait dû savoir) que harceler sexuellement l'employée d'une cliente était un comportement inacceptable qui pouvait entraîner la perte de son emploi. Même s'il n'était pas au courant de la politique, il avait tout de même reçu deux lettres d'avertissement indiquant qu'il pouvait être congédié s'il avait un autre comportement inacceptable. L'une des lettres faisait référence au « harcèlement de la clientèle »<sup>27</sup>. La Commission a donc démontré qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi.

### **Alors, l'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[38] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

### **Autres questions**

[39] Lors de l'audience, l'appelant a déclaré que son employeur aurait pu l'affecter à un autre trajet ou lui donner un avertissement.

[40] Je comprends que l'appelant pense que le congédiement était une sanction trop sévère. Il a expliqué lors de l'audience qu'il était un bon chauffeur et qu'il était apprécié de son patron. Il pense que son employeur aurait pu faire d'autres démarches, plutôt que de le congédier.

[41] Les tribunaux ont affirmé qu'il n'appartient pas au Tribunal de décider si le congédiement était une sanction appropriée<sup>28</sup>. Je suis limitée à décider si la conduite qui a mené au congédiement de l'appelant était une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>29</sup>. Je ne peux pas décider si les mesures prises par l'employeur étaient appropriées ou trop sévères.

---

<sup>27</sup> Voir la page GD3-32.

<sup>28</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

<sup>29</sup> Voir la décision *Canada Procureur général c Marion*, 2002 CAF 185 et la décision *Canada (Procureur général) c Macdonald*, A-12-96 [sic].

## **Conclusion**

[42] La Commission a prouvé qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[43] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Emily McCarthy

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi