



[TRADUCTION]

Citation : *CE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1919

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

Décision

Partie appelante : C. E.

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 (539747) datée du 6 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 8 mars 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 28 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-3421

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, 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-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant travaille dans le secteur bancaire et a perdu son emploi. L'employeur de l'appelant a déclaré qu'il avait été congédié parce qu'il avait commis des manquements aux politiques de la banque (employeur).

[4] L'appelant conteste quelque irrégularité que ce soit dans tout ce qu'il a fait. Il affirme avoir été congédié à tort.

[5] La Commission a accepté le motif de congédiement invoqué par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

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

Analyse

[7] Pour décider si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

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

[8] L'appelant travaillait dans une banque. La Commission affirme que l'appelant a perdu son emploi en raison de plusieurs irrégularités bancaires ou pour non-respect des politiques. La Commission dit qu'il n'y a [traduction] « pas d'incident unique ni de cause immédiate de congédiement »². En d'autres termes, aucun élément en particulier n'a incité l'employeur à congédier l'appelant. La Commission affirme également que comme l'appelant était gestionnaire, on s'attendait à ce qu'il [traduction] « respecte des normes plus élevées et suive toutes les politiques et procédures »³.

[9] L'appelant affirme qu'il respectait toutes les politiques et procédures. Il dit avoir obtenu des résultats « supérieurs à la moyenne » lors de son évaluation annuelle de rendement. L'appelant affirme que s'il faisait quelque chose de mal, ses superviseurs auraient dû le lui mentionner avant de le congédier. Il estime qu'il n'a rien fait de mal et que son employeur faisait une [traduction] « chasse aux sorcières ».

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

[10] Pour qu'il y ait inconduite selon la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle⁴. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée⁵. 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 ait voulu faire quelque chose de mal)⁶.

[11] 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 raison⁷.

² Voir la page GD4-7.

³ Voir la page GD4-7.

⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁶ Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[12] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison de son 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 inconduite⁸.

Aucun incident unique

[13] L'appelant a souligné les arguments de la Commission selon lesquels [traduction] « il n'y a pas d'incident unique ou de cause immédiate de congédiement, le prestataire occupait le poste de gestionnaire. Il devait donc respecter des normes plus élevées et suivre toutes les politiques et procédures. De plus, le poste suppose la pleine confiance comme condition essentielle de son emploi. Le prestataire aurait dû le savoir ».

[14] L'appelant a fait valoir à l'audience que la Commission ne peut affirmer que des [traduction] « irrégularités » ont peut-être été commises tout en disant qu'il n'y a pas eu d'incident unique. Il s'agirait alors d'une affirmation erronée.

[15] Peu importe s'il y a eu un seul incident ou plus d'un incident. Dans la lettre de licenciement de l'employeur, celui-ci affirme avoir enquêté « sur les entrées de paie irrégulières, le non-respect des politiques et procédures de la Banque, un document irrégulier, le népotisme dans l'embauche et de nombreuses situations de conflit d'intérêts qui vous concernent »⁹. L'employeur ajoute : [traduction] « la présente lettre vise à confirmer la décision de la Banque de procéder à votre licenciement motivé sur-le-champ, sans autre préavis ni paiement tenant lieu de préavis »¹⁰.

[16] L'appelant affirme qu'il poursuit son employeur pour congédiement injustifié, car il n'y avait aucun motif justifiant son licenciement.

[17] Je peux trancher seulement les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si d'autres lois offrent

⁸ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁹ Voir la lettre de licenciement à la page GD3-25.

¹⁰ Voir la lettre de licenciement à la page GD3-25.

d'autres options à l'appelant. Je n'ai pas à décider si son employeur l'a injustement congédié¹¹. Je peux seulement évaluer si ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi*.

[18] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, un appelant a affirmé qu'il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait injustement congédié¹². Il avait perdu son emploi à cause de la politique de son employeur sur le dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de penser qu'il n'était pas en mesure de travailler en toute sécurité parce qu'il consommait de la drogue. De plus, les résultats de son test de dépistage précédent auraient dû être toujours valides.

[19] La Cour d'appel fédérale a répondu en faisant remarquer qu'elle a toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, il s'agit de savoir si l'action ou l'omission de la personne employée est une inconduite au sens de la *Loi*, que la personne ait été injustement congédiée ou non¹³.

[20] La Cour d'appel fédérale a aussi dit que l'interprétation et l'application de la loi se concentrent sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a fait remarquer qu'il y avait d'autres solutions pour les personnes injustement congédiées. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur au lieu de faire en sorte que ses actes coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations d'assurance-emploi¹⁴.

[21] Dans l'affaire plus récente intitulée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues¹⁵. Il a soutenu qu'il avait été injustement congédié, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 23.

¹⁵ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

conformément à sa politique et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a affirmé que la conduite de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi*¹⁶.

[22] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison de son alcoolisme¹⁷. Il a soutenu que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a encore une fois affirmé qu'il fallait se concentrer sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait. L'absence de mesures d'adaptation de la part de l'employeur n'était pas pertinente¹⁸.

[23] Il ne m'appartient pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il avait raison de congédier l'appelant. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou a omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*.

Raisons pour lesquelles l'appelant a perdu son emploi

– Rémunération sur appel ou indemnité de présence excessive

[24] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce qu'il n'y avait aucune preuve à l'appui des heures de travail réclamées par l'appelant.

[25] L'appelant dit qu'il travaille dans le domaine des technologies de l'information et qu'après avoir été embauché à temps plein, il n'était plus un employé contractuel. Il devait donc être disponible en tout temps. Il affirme qu'il devait être disponible s'il se passait quelque chose après les heures normales de travail, soit entre 8 h et 17 h. Pendant quelques années, il a dit qu'il n'avait pas facturé ou réclamé les 2 \$ supplémentaires de l'heure pendant qu'il était sur appel. Toutefois, il a commencé à le faire pour les 12 à 18 derniers mois au cours desquels il était employé. Il a témoigné qu'il ne cachait rien. Il a déclaré qu'il devait inscrire les heures qu'il réclamait sur une

¹⁶ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 31.

¹⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

feuille que son gestionnaire et un cadre devaient approuver. Il croit qu'il avait droit à cette rémunération puisqu'il était sur appel. L'appelant affirme qu'avant l'enquête, personne ne lui a dit quoi que ce soit à ce sujet.

[26] L'appelant a également déclaré que lorsqu'il est appelé, il a une indemnité de présence. Il affirme qu'à titre de gestionnaire de niveau 10, il n'avait pas le droit d'être rémunéré en heures supplémentaires.

[27] La Commission ne dispose d'aucune preuve propre à cet incident. L'employeur affirme qu'[traduction] « il a examiné toutes les heures de service sur appel et une combinaison et une facturation excessive d'heures sur appel »¹⁹.

[28] La Commission affirme qu'[traduction] « aucune preuve n'indique que le prestataire a tenté d'obtenir des précisions ou des conseils au sujet de l'une ou l'autre des irrégularités indiquées par son employeur »²⁰. Pourtant, il incombe à la Commission de prouver que l'appelant a perdu son emploi notamment pour cette raison. Je conclus qu'elle ne l'a pas fait. Le dossier de révision de la Commission ne renferme aucune preuve qui précise ce que l'appelant n'a pas fait de mal. Sur ce point, je conclus qu'aucune inconduite n'a été prouvée.

– **Approuver la rémunération excessive des heures supplémentaires des entrepreneurs**

[29] L'appelant affirme qu'il avait des rôles différents. Il dit qu'il s'occupait de trois équipes distinctes. De plus, il entretenait, selon ses dires, un lien symbolique avec une autre équipe. Selon lui, certaines équipes pouvaient compter un nombre maximal de personnes. Il a témoigné qu'une équipe différente ne pouvait comprendre plus de personnes, mais qu'elle avait quand même besoin de plus de personnel. Il dit donc être devenu un « lien symbolique ». Les personnes pour lesquelles il agissait à ce titre relevaient de lui, mais travaillaient pour une autre équipe, comme l'équipe d'intervention. Ces personnes devaient soumettre leurs heures en ligne (un rapport des heures réclamées) et celles-ci devaient être examinées par leur véritable gestionnaire,

¹⁹ Voir la page GD3-40.

²⁰ Voir la page GD4-7.

qui aurait dû savoir si les heures étaient exactes ou non. L'appelant affirme que c'est l'autre gestionnaire et non lui qui aurait dû s'occuper de la diligence raisonnable.

[30] Pour les entrepreneurs, plusieurs feuilles de temps doivent être soumises, dit-il. Il y a une feuille de temps interne et une feuille de temps électronique. Un document est également envoyé au « fournisseur » des entrepreneurs. Ce document établit qui paierait les entrepreneurs.

[31] Quant à sa propre équipe qui comptait des entrepreneurs, l'appelant affirme qu'il faisait seulement des vérifications ponctuelles. Il affirme qu'il lui aurait fallu se consacrer à temps plein à la vérification constante de toutes les feuilles de temps et qu'il n'avait pas le temps de le faire. Il a témoigné qu'il ignorait quelles étaient les politiques de son employeur à ce sujet. Il dit que si son employeur avait des politiques précises à ce sujet, il aurait dû les renforcer. L'appelant affirme que son équipe n'a pas excédé le budget d'un million de dollars, de sorte qu'il estime qu'il était un gestionnaire responsable de l'équipe financière.

[32] L'appelant affirme qu'il n'est pas certain des allégations exactes à son endroit. Le dossier de la Commission ne renferme aucun document au sujet des détails.

[33] D'après les renseignements donnés par l'appelant, je conclus qu'il a fourni des détails au sujet de ce qu'il a fait ou n'a pas fait. Pourtant, il n'y a pas de détails concernant l'allégation contre l'appelant. On ne peut établir s'il a enfreint l'une des politiques de l'employeur, car il n'y a pas de détails sur ce qu'il a fait ou non. Je conclus donc que la Commission n'a pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant s'est livré à une inconduite sur cette question.

– **Création d'un T4 frauduleux**

[34] D'après la lettre de licenciement de l'employeur datée du 10 mars 2022, l'appelant [traduction] « a confirmé que vous saviez qu'un employé de X a créé un document T4 frauduleux pour un tiers qui vous indiquait comme employeur »²¹.

²¹ Voir la page GD3-25.

[35] La Commission a parlé à l'employeur et il a dit que [traduction] « le T4 a été produit par [l'employeur] pour une personne qui ne travaillait pas [pour] lui à ce moment-là »²².

[36] L'appelant affirme qu'il a personnellement créé un T4 pour son propre employé (et non un T4 pour une personne qui travaillait pour l'employeur). L'appelant dit qu'il l'a fait parce que la personne avait effectué du travail pour lui pour son entreprise parallèle. L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que la personne avait accompli du travail légitime pour lui. L'appelant dit qu'il a soumis le T4 à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

[37] Je conclus que la Commission n'a pas prouvé qu'il y a eu inconduite sur ce point parce qu'aucune preuve n'établit que l'appelant a manqué à une obligation explicite ou implicite dans son contrat de travail²³. En l'absence d'éléments de preuve, rien ne démontre que l'appelant a fait quelque chose de mal.

– **Népotisme et défaut de signaler des relations personnelles**

[38] L'employeur affirme que l'appelant s'est livré au népotisme. L'employeur dit en outre que l'appelant a embauché des entrepreneurs qui entretenaient des relations personnelles étroites avec d'autres personnes employées au service de l'appelant. L'employeur affirme qu'il s'agit d'un conflit d'intérêts. Il allègue que l'appelant n'a pas expliqué de façon raisonnable pourquoi il n'a pas suivi le processus d'embauche habituel. L'employeur affirme que sept entrepreneurs avaient des relations personnelles étroites avec d'autres membres du personnel du même service et qu'aucun ne satisfaisait aux exigences de qualification ou n'avait de l'expérience en technologie de l'information.

[39] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'aucune personne de son équipe n'était liée à lui. Il ne croyait pas que cela s'appliquait à lui.

²² Voir la page GD3-40.

²³ Voir la décision *Smith c Canada (Procureur général)*, A-875-96.

[40] L'appelant dit que lorsqu'il a embauché des gens, il n'a pas demandé s'ils avaient déjà des liens du sang avec une personne travaillant chez son employeur.

[41] L'appelant a déclaré qu'il ignorait ce que signifie une [traduction] « relation personnelle étroite ». J'ai renvoyé l'appelant au Code d'éthique qu'il a fourni. Une définition de ce terme s'y trouve²⁴. L'appelant a convenu que le Code d'éthique lui avait été remis chaque année.

[42] L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas reçu de formation à ce sujet. Il estime que dans le climat social actuel, il faut se montrer prudent lorsque l'on pose des questions personnelles.

[43] Il affirme qu'il a bel et bien embauché des gens en fonction des recommandations de membres actuels de l'effectif. Il dit aussi avoir embauché des finissants et des finissantes, qui seraient moins coûteux pour l'employeur.

[44] Malheureusement, l'employeur n'a pas fourni beaucoup de détails. L'appelant peut donc difficilement répondre aux allégations. Il est également difficile de décider si l'appelant a commis ou non une inconduite au sens de la *Loi*.

[45] Je conclus que la Commission n'a pas prouvé qu'il y a eu inconduite relativement à cette question. L'employeur affirme que l'appelant s'est livré à du népotisme et à des pratiques d'embauche irrégulières. L'appelant dit que ce n'est pas le cas. Sans autre information, je ne peux conclure que la Commission s'est acquittée du fardeau qui lui incombait sur ce point.

– **Défaut de déclarer une activité commerciale**

[46] Selon la lettre de licenciement de l'employeur, l'appelant n'a pas [traduction] « divulgué [son] activité commerciale externe conformément à [ses] obligations en vertu du Code de conduite et d'éthique de la Banque »²⁵.

²⁴ Voir la page GD2-32.

²⁵ Voir la page GD3-25.

[47] L'appelant a fourni une copie du Code de conduite et d'éthique de la Banque²⁶. L'appelant affirme que lorsqu'il a commencé à travailler chez son employeur, il n'avait qu'un contrat. Il dit que son entreprise figurait sur son curriculum vitæ et qu'il ne le cachait donc pas. Il a témoigné qu'il ignorait qu'il devait divulguer le maintien de sa participation à l'exploitation de son entreprise parallèle. L'appelant a également déclaré que d'après ce que l'ARC lui avait dit, il ne s'agissait pas d'une entreprise, mais bien d'un passe-temps.

[48] Le témoignage de l'appelant sur ce point entre en conflit avec son témoignage concernant la création d'un T4 pour une personne qu'il employait dans son entreprise. L'appelant semble avoir cru qu'il s'agissait d'une entreprise puisqu'il a créé un T4 pour une personne qu'il employait. Si l'ARC considère qu'il ne s'agit pas d'une entreprise aux fins de l'impôt, cela ne dégage pas l'appelant de l'obligation de divulguer ses activités extérieures à son employeur.

[49] L'appelant a dit à la Commission : [traduction] « dois-je procéder à une divulgation »²⁷? La Commission a fait observer que l'appelant lui a dit qu'il avait effectué des inspections à domicile en parallèle pendant environ 10 ans avant de travailler pour son employeur. L'appelant a déclaré que ses gestionnaires le savaient²⁸.

[50] Selon le Code de conduite et d'éthique [traduction] « nous ne pouvons occuper un emploi ou un poste d'administrateur, exercer une fonction, un métier, une activité de bénévolat ou une activité à l'extérieur de [employeur] ni investir dans une entreprise (autre qu'une participation de moins de 10 % d'une société cotée en bourse) sans avoir d'abord examiné les lignes directrices relatives aux activités commerciales externes, nos conditions d'emploi et les lois et règlements applicables qui s'appliquent à nous en vertu de notre rôle, et obtenu le consentement de [l'employeur] au besoin »²⁹.

[51] La politique prévoit en outre qu'[traduction] « il nous incombe de connaître et de comprendre les dispositions du présent Code ainsi que les autres politiques [de

²⁶ Voir les pages GD2-18 à GD2-42.

²⁷ Voir la page GD3-38.

²⁸ Voir la page GD3-39.

²⁹ Voir la page GD2-34.

l'employeur] qui s'appliquent, y compris celles qui y sont expressément énoncées dans ce Code. Le défaut d'une personne employée de se conformer au Code ou à toute autre politique applicable peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris des mesures disciplinaires écrites officielles et des suspensions non payées, pouvant aller jusqu'au congédiement, et peut également avoir une incidence sur les cotes de rendement et la rémunération incitative »³⁰.

[52] La politique comporte une attestation annuelle qui est requise³¹. L'appelant a fourni une copie de la politique.

[53] L'employeur a dit à la Commission qu'il faut remplir un formulaire pour les activités commerciales externes afin que l'employeur puisse examiner la situation de conflit d'intérêts³². L'employeur a dit à la Commission que l'appelant n'avait jamais fait cela.

[54] L'appelant a également produit un document qui montre les nombreux gestionnaires différents dont il a relevé pendant environ cinq ans et demi³³. Pour cette raison même, il est probable que son employeur ait exigé un document écrit officiel comportant la divulgation. Si par la suite il y avait des changements de superviseurs et de gestionnaires, l'approbation des activités externes serait quand même consignée.

[55] En ce qui concerne cette question, je conclus qu'il y a inconduite pour les motifs suivants.

[56] L'appelant ne conteste pas qu'il avait une activité commerciale externe. Je conclus que cela signifie que l'activité commerciale externe de l'appelant est un acte délibéré.

[57] L'employeur disposait d'une politique claire sur les activités commerciales externes. L'appelant a convenu qu'il a reçu une copie de la politique chaque année.

³⁰ Voir la page GD2-39.

³¹ Voir la page GD2-39.

³² Voir la page GD3-40.

³³ Voir la page GD2-13.

[58] L'appelant affirme que l'employeur aurait dû savoir, d'après son curriculum vitæ, qu'il exerçait ses activités commerciales externes. Pourtant, l'employeur n'aurait pas pu savoir si l'appelant avait choisi de poursuivre son activité commerciale externe une fois qu'il a été embauché sur une base non contractuelle.

[59] Le Code de conduite et d'éthique de l'employeur précise que les activités commerciales externes doivent être divulguées. L'employeur a dit à la Commission qu'il existe un formulaire précis de divulgation. L'appelant a déclaré qu'il n'était au courant d'aucun formulaire. Pourtant, le Code de conduite précise qu'il existe des lignes directrices supplémentaires pour les activités commerciales externes. Comme gestionnaire et comme personne qui a attesté chaque année du code de conduite, l'appelant aurait dû connaître les exigences. Je conclus qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant ne se soit pas conformé aux exigences en matière de divulgation.

[60] Cela signifie que l'appelant a enfreint le Code de conduite et d'éthique de son employeur. Cela a nui à la capacité de l'appelant de s'acquitter de ses fonctions auprès de son employeur parce qu'il allait à l'encontre de sa politique. Par conséquent, la confiance dans la relation employeur-employé aurait été rompue.

[61] L'appelant savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas divulguer ses activités commerciales et de ne pas respecter la politique de son employeur pourrait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et entraîner un congédiement. Selon la politique de l'employeur, tout manquement d'une personne employée peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement³⁴.

[62] Je conclus qu'il s'agissait de l'une des raisons précisées dans la lettre de licenciement de l'employeur à l'appelant.

[63] Je conclus que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il y a eu inconduite sur ce point.

³⁴ Voir la politique de l'employeur et le défaut de se conformer à la page GD2-39.

– **Emprunt et prêt d'argent**

[64] L'employeur allègue que l'appelant a emprunté de l'argent à son superviseur et prêté de l'argent à un employé subalterne.

[65] L'appelant affirme qu'il n'a jamais prêté d'argent à un ou une subalterne. Il dit qu'il donnait de l'argent à une personne, qui n'était pas un employé, parce que cette personne avait besoin d'aide pour payer des médicaments.

[66] L'appelant affirme également qu'il n'a reçu aucun autre renseignement de la part de son employeur sur les détails de son prétendu prêt d'argent. Si son employeur ne fait pas référence à ces paiements qui, dit l'appelant, n'étaient pas des prêts, mais bien des cadeaux, il n'est pas certain de l'argent dont parle son employeur.

[67] Il n'y a pas d'autres détails sur le prêt consenti par l'appelant. Comme je n'ai aucune autre preuve du contraire, j'accepte le témoignage de l'appelant selon lequel il n'a pas prêté d'argent à une autre personne employée.

[68] Pourtant, l'appelant convient qu'il a emprunté de l'argent à un autre employé qui travaille chez l'employeur. Il affirme qu'ils se connaissaient et étaient amis avant de travailler ensemble. L'appelant affirme qu'au moment où il a emprunté l'argent, son ami n'était pas son superviseur/gestionnaire.

[69] J'ai demandé à l'appelant combien d'argent il avait emprunté et il a déclaré qu'il ne se souvenait pas exactement. Selon lui, il s'agissait de quelques milliers de dollars. Il a souligné qu'il n'était pas en relation hiérarchique avec la personne lorsqu'il a emprunté l'argent.

[70] Le Code de conduite et d'éthique de l'employeur comporte une clause particulière sur les emprunts et les prêts personnels. Il prévoit ce qui suit :

[Traduction] « Nous ne devons pas emprunter de fonds ou prêter des fonds personnels (y compris la cosignature ou la garantie de prêts) à une personne employée de [l'employeur] d'un montant supérieur à la valeur nominale. De plus, les personnes employées ne doivent pas emprunter ni prêter de fonds personnels à un client

[employeur] (sauf les membres de la famille et les personnes avec qui nous entretenons une relation financière ou personnelle étroite), bien que nous puissions emprunter auprès d'un client qui est une institution financière ou qui offre du crédit à des clients, pourvu que les modalités du prêt soient dans le cours normal des affaires du client »³⁵.

[71] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il a emprunté de l'argent à une personne qui n'était pas son gestionnaire. Pourtant, la politique de l'employeur ne dit rien au sujet d'un emprunt à un subalterne ou à un non-subalterne. Elle dit qu'il n'est pas censé y avoir d'emprunt ou de prêt.

[72] Selon la politique, il faut éviter d'emprunter ou de prêter pour une valeur plus que symbolique. L'appelant a dit qu'il ignorait ce que l'on entendait par « symbolique », car la politique ne définit pas ce terme.

[73] On ne sait pas s'il existe un document de l'employeur qui définit le terme « symbolique ». Pourtant, on considère généralement qu'il s'agit d'un montant négligeable ou très petit lorsqu'il s'agit d'argent³⁶.

[74] Selon son témoignage, l'appelant avait emprunté quelques milliers de dollars à un autre employé. Il importe peu que le collègue ait été un ami avant d'être un collègue de travail. De même, il importe peu que le collègue n'ait pas été un supérieur à l'époque. L'appelant reconnaît qu'au moment où il a emprunté l'argent, les deux travaillaient chez l'employeur.

[75] Je conclus que le montant emprunté par l'appelant était plus que symbolique. La politique de l'employeur est claire : aucun emprunt autre qu'un montant symbolique

³⁵ Voir la page GD2-34.

³⁶ Voir, par exemple, le dictionnaire en ligne Merriam-Webster qui désigne [traduction] « symbolique » comme [traduction] « négligeable, insignifiant, p. ex., sa participation était symbolique; il ne facturait qu'un loyer symbolique » <https://www.merriam-webster.com/dictionary/nominal> ou le dictionnaire Oxford Languages qui dit [traduction] symbolique signifie [traduction] « (d'un prix ou d'une somme d'argent) très petit; bien en deçà de la valeur ou du coût réel. Certaines entreprises ne facturent qu'un tarif symbolique pour le service » <https://languages.oup.com/google-dictionary-en/>

n'est acceptable d'un autre employé. Je conclus que cela signifie que l'emprunt d'argent par l'appelant était un acte délibéré.

[76] L'appelant affirme avoir reçu une copie du Code de conduite et d'éthique chaque année et avoir attesté de son contenu. C'est donc dire qu'il savait, ou aurait dû savoir, quelles étaient les politiques.

[77] L'appelant est allé à l'encontre de la politique de l'employeur. Cela signifie que la relation de confiance employeur-employé a été perturbée. L'employeur ne voulait plus que l'appelant se trouve au lieu de travail. C'est donc dire que l'appelant ne pouvait plus raisonnablement s'acquitter de ses fonctions envers son employeur.

[78] Je conclus que cela signifie que l'appelant ne se conformait pas à la politique de son employeur. Je conclus qu'il s'agit d'une inconduite.

[79] L'appelant savait ou aurait dû savoir que l'emprunt d'argent à un autre employé et le non-respect la politique de son employeur pourraient nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et entraîner un congédiement. Selon la politique de l'employeur, tout manquement d'une personne employée peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement³⁷.

[80] Je conclus qu'il s'agissait de l'une des raisons précisées dans la lettre de licenciement de l'employeur à l'appelant.

[81] Je conclus que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il y a eu inconduite sur cette question.

Éléments de l'inconduite et conclusion

[82] Il n'est pas contesté que l'employeur avait de nombreuses politiques. L'appelant a fourni le Code de conduite et d'éthique des employés. L'appelant était au courant de la politique. L'appelant a confirmé que la politique était attestée chaque année. D'après la preuve dont je dispose, l'appelant a fait au moins deux choses qui allaient à

³⁷ Voir la politique de l'employeur et le défaut de se conformer à la page GD2-39.

l'encontre du Code de conduite et d'éthique de l'employeur. Je conclus que l'appelant savait ou aurait dû savoir ce qu'il était tenu de faire ou de ne pas faire en vertu de la politique de son employeur. Pour les motifs susmentionnés, je conclus que les actes de l'appelant étaient conscients, voulus et intentionnels.

[83] Si les actes de l'appelant ne l'étaient pas, je conclus qu'ils ont été si téméraires qu'ils peuvent être considérés comme délibérés. L'appelant était gestionnaire. L'appelant était responsable des personnes relevant de lui. En raison de son poste, l'appelant aurait dû connaître les politiques de son employeur.

[84] L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas reçu de formation particulière au sujet des politiques. Même si c'est vrai, on s'attendait toujours à ce que l'appelant connaisse les politiques, car il devait en attester chaque année. Cela signifie que l'appelant aurait dû être au courant des politiques et s'assurer de les respecter. L'appelant n'a donc pas respecté la politique de son employeur. Il a rompu le lien de confiance entre lui et son employeur. Pour les raisons qui précèdent, il ne pouvait pas se rendre au travail pour s'acquitter de ses obligations envers son employeur. Il s'agit d'une inconduite.

[85] La politique sur le Code de conduite et d'éthique de l'employeur précise aussi ce qui se produit en cas de non-respect de la politique. La politique prévoit qu'[traduction] « il nous incombe de connaître et de comprendre les dispositions du présent Code ainsi que les autres politiques [de l'employeur] qui s'appliquent, y compris celles qui y sont expressément énoncées dans ce Code. Le défaut d'une personne employée de se conformer au Code ou à toute autre politique applicable peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris des mesures disciplinaires écrites officielles et des suspensions non payées, pouvant aller jusqu'au congédiement, et peut également avoir une incidence sur les cotes de rendement et la rémunération incitative »³⁸.

[86] Je conclus que la politique précise que le non-respect de la politique peut entraîner un licenciement. Cela signifie que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi s'il ne se conformait pas à la politique.

³⁸ Voir la page GD2-39.

[87] Je conclus que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant connaissait l'existence de la politique et qu'il ne s'est pas conformé à celle-ci. L'appelant savait ou aurait dû savoir qu'en ne respectant pas la politique, il pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris le licenciement. En conséquence, il n'avait pas rempli ses obligations auprès de son employeur.

[88] À mon avis, la Commission n'avait pas besoin de prouver toutes les allégations formulées par l'employeur dans sa lettre de licenciement. De nombreuses allégations sont formulées contre l'appelant. La présente instance ne vise pas à décider si l'appelant a été congédié injustement. L'objectif est de décider si l'appelant a droit à des prestations. Je conclus que la Commission a prouvé certaines des allégations contre l'appelant. Cela signifie que l'appelant n'a pas droit à des prestations parce que l'inconduite a été prouvée.

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

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

Conclusion

[90] La Commission a prouvé 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.

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

Elizabeth Usprich

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