



[TRADUCTION]

Citation : *RD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 155

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Partie appelante :** R. D.  
**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 19 juin 2023  
(GE-23-431)

---

**Membre du Tribunal :** Elizabeth Usprich  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 29 novembre 2023  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 19 février 2024  
**Numéro de dossier :** AD-23-659

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La division générale a commis une erreur de droit. J'ai corrigé l'erreur en rendant la décision que la division générale aurait dû rendre. Mais le résultat est le même. Le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] R. D. est le prestataire. Il faisait partie de la haute direction d'une entreprise d'entreposage. Il y a travaillé du 11 janvier 2021 au 15 août 2022.

[4] En août 2022, l'entreprise a tenu une conférence à laquelle ont assisté des employés de partout au Canada. Un soir, il y a eu une rencontre sociale. Le prestataire a été accusé de conduite indésirable envers plusieurs autres employés et la conjointe d'un employé. Il en a résulté six plaintes officielles déposées contre le prestataire.

[5] L'employeur a congédié le prestataire parce qu'il a dit que le prestataire avait contrevenu à sa politique de lutte contre le harcèlement et la violence.

[6] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et des prestations lui ont été accordées initialement. L'employeur a demandé à la Commission de réviser sa décision. La Commission a ensuite refusé de verser des prestations au prestataire.

[7] Le prestataire a fait appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. Le prestataire a fait appel de cette décision.

[8] Je conviens que la division générale a commis des erreurs. Mais je suis arrivée à la même conclusion. Les gestes du prestataire satisfont au critère juridique d'inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, je rejette l'appel du prestataire.

## Questions en litige

[9] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant de fournir des motifs adéquats lorsqu'elle a conclu que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son inconduite?
- b) Dans l'affirmative, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

## Analyse

[10] Je peux intervenir seulement si la division générale a commis une erreur. Je ne peux tenir compte que de certaines erreurs<sup>1</sup>. En bref, les erreurs que je peux prendre en considération sont les suivantes :

- la Division générale a agi injustement d'une façon ou d'une autre;
- elle a décidé d'une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher ou n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher;
- elle a commis une erreur de droit, comme ne pas tenir compte d'un argument ou ne pas fournir de motifs suffisants pour appuyer sa décision;
- elle a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[11] Dans la présente affaire, le prestataire soutient que la division générale n'a pas agi équitablement et qu'elle a commis une erreur de fait importante. Le prestataire a coché ces cases sur son formulaire d'appel. Le prestataire n'a pas fait valoir que l'audience devant la division générale était injuste de quelque façon que ce soit. Il a plutôt soutenu que la décision était discriminatoire à son endroit parce qu'elle ne tenait pas compte de son diabète de type 1.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

## **La division générale a commis une erreur de droit en omettant de fournir des motifs suffisants**

[12] La division générale n'a pas donné de motifs suffisants. Premièrement, elle a omis de tirer des conclusions sur ce que le prestataire a fait et sur la façon dont il a enfreint la politique de l'employeur. Deuxièmement, elle n'a pas tenu compte du témoignage du prestataire au sujet de la fluctuation de son taux de glycémie, ce qui était sa principale explication, ou moyen de défense, concernant son comportement. Troisièmement, elle a dit qu'elle préférait les déclarations signées au témoignage du prestataire, mais n'a pas expliqué pourquoi.

[13] L'employeur du prestataire a une politique de lutte contre le harcèlement et la violence<sup>2</sup>. L'employeur a reçu six plaintes écrites concernant le comportement du prestataire le 11 août 2022<sup>3</sup>. L'employeur a congédié le prestataire<sup>4</sup>.

[14] La division générale a décidé que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il était allé à l'encontre de la politique de son employeur<sup>5</sup>. Mais la division générale n'explique pas précisément ce que le prestataire a fait qui allait à l'encontre de la politique<sup>6</sup>.

### **– Il fallait tirer des conclusions sur les gestes du prestataire qui ont enfreint la politique de son employeur**

[15] La division générale n'a pas expliqué dans sa décision ce que le prestataire a fait qui allait à l'encontre de la politique de l'employeur<sup>7</sup>. La division générale était tenue de tirer des conclusions sur la conduite du prestataire. Ensuite, cette conduite devait être liée à la politique de l'employeur. Enfin, elle devait démontrer que c'était la raison du congédiement du prestataire.

---

<sup>2</sup> Voir la page GD3-36.

<sup>3</sup> Voir les pages GD3-54, GD3-57, GD3-64, GD3-66, GD3-70 et GD3-73.

<sup>4</sup> Voir la page GD3-34.

<sup>5</sup> Voir la décision de la division générale aux para 13 et 16.

<sup>6</sup> Voir la décision de la division générale aux para 22 et 33.

<sup>7</sup> Voir la décision de la division générale au para 16.

– **Il fallait tenir compte de l'explication du prestataire au sujet de la fluctuation de son taux de glycémie**

[16] La division générale s'est concentrée sur la consommation et l'ivresse possible du prestataire comme raison de sa conduite<sup>8</sup>. Elle a conclu que le prestataire avait testé son taux de glycémie à deux occasions distinctes. Les deux fois, le taux de glycémie n'était pas faible<sup>9</sup>. La division générale a conclu que cela signifiait que le prestataire n'avait pas une faible glycémie. La division générale a conclu que le prestataire semblait ivre. Mais elle a conclu que ce n'était pas dû à sa glycémie parce qu'elle se situait dans la norme<sup>10</sup>.

[17] Pourtant, le prestataire a témoigné que le taux de glycémie peut augmenter et diminuer<sup>11</sup>. La division générale n'a pas traité de l'explication du prestataire au sujet de son taux de glycémie. Au cours de l'audience, le prestataire a répété maintes fois qu'il estimait que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard parce que son faible taux de glycémie était à l'origine de son comportement<sup>12</sup>.

[18] Cela signifie que la division générale n'a pas tenu compte de l'argument du prestataire selon lequel sa glycémie était responsable de son comportement. La division générale a décidé que, lorsque le prestataire a testé sa glycémie, elle était à un niveau acceptable. Elle n'a pas tenu compte de la position du prestataire selon laquelle il avait eu d'autres épisodes d'hypoglycémie pendant la soirée. La division générale n'a pas soupesé cet élément de preuve.

---

<sup>8</sup> Voir la décision de la division générale au para 38.

<sup>9</sup> Voir la décision de la division générale aux para 35 et 36.

<sup>10</sup> Voir la décision de la division générale au para 38.

<sup>11</sup> Voir l'enregistrement de l'audience de la division générale à 0 h 46 min 6 s.

<sup>12</sup> Voir, par exemple, l'enregistrement de l'audience de la division générale à 0 h 28 min 43 s, à 0 h 42 min 14 s et à 1 h 11 min 0 s.

– **La division générale n’a pas expliqué pourquoi elle avait préféré les déclarations signées au témoignage du prestataire**

[19] La division générale a préféré les déclarations signées au témoignage du prestataire<sup>13</sup>. Toutefois, elle n’a pas expliqué pourquoi elle accordait du poids à certaines parties des déclarations.

[20] Lorsqu’une conclusion importante touche au cœur de la décision, la division générale doit expliquer pourquoi elle préfère cet élément de preuve<sup>14</sup>. Elle ne l’a pas fait ici. Il en a résulté une erreur dans la décision.

[21] Il s’agit d’une erreur parce que la division générale n’a pas expliqué comment elle a soupesé la preuve. Dans sa décision, la division générale affirme que, sans les déclarations des témoins, l’employeur n’aurait eu aucun motif de le congédier<sup>15</sup>. Cela donne à penser que les déclarations des témoins ont joué un rôle crucial dans la décision.

### **Il n’est pas nécessaire de tenir compte d’autres erreurs**

[22] J’ai conclu qu’il y avait une erreur de droit dans la décision de la division générale. Cela signifie que je n’ai pas besoin de tenir compte d’autres erreurs éventuelles. Il convient de noter que le prestataire n’a pas laissé entendre que l’audience avait été injuste. Il était plutôt d’avis que la division générale n’était pas [traduction] « juste » parce qu’elle n’avait pas pris en compte le fait qu’il était atteint de diabète de type 1<sup>16</sup>.

### **Correction de l’erreur de la division générale**

[23] Aucune des parties ne laisse entendre qu’elle n’a pas présenté tous ses éléments de preuve à la division générale. La Commission n’a pas assisté à l’audience. Le prestataire a dit que le dossier est complet et qu’il n’a rien d’autre à ajouter.

---

<sup>13</sup> Voir la décision de la division générale au para 34.

<sup>14</sup> Voir la décision *Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13.

<sup>15</sup> Voir la décision de la division générale au para 16.

<sup>16</sup> Voir la page AD1-5.

[24] Cela signifie que je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Je peux aussi décider si le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>17</sup>.

### **Il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi***

[25] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants. Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Je passerai en revue chaque élément du critère d'inconduite ci-dessous.

[26] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas le terme « inconduite ». Mais les tribunaux ont dit que la conduite en question devait être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>18</sup>. Mais les tribunaux ont dit qu'une conduite insouciance peut également être considérée comme délibérée<sup>19</sup>.

[27] Le prestataire n'a pas besoin d'avoir eu une intention coupable. Cela signifie qu'il n'avait pas à vouloir faire quelque chose de mal pour que son comportement soit une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>20</sup>.

[28] L'accent est mis sur ce que le prestataire a fait. Cela signifie que je n'ai pas à tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté<sup>21</sup>.

[29] Il y a inconduite si le prestataire 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>22</sup>.

---

<sup>17</sup> L'article 59(1) de la Loi sur le MEDS me permet de corriger de cette façon les erreurs de la division générale.

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

<sup>19</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>20</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>21</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir aussi les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>22</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

– **Le critère d'inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi* ne comprend pas l'examen de la question de savoir si l'employeur a congédié à tort le prestataire**

[30] Le prestataire affirme qu'il n'aurait pas dû être congédié. Il affirme que son employeur fait preuve de discrimination à son égard<sup>23</sup>.

[31] Je ne peux pas décider si l'employeur du prestataire l'a congédié à tort. Je dois me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>24</sup>. Le prestataire affirme que son faible taux de glycémie était une situation d'urgence et qu'il n'aurait pas dû être congédié pour cette raison. Rien ne laisse entendre que l'employeur a congédié le prestataire parce qu'il avait une faible glycémie. Le prestataire n'a pas prouvé que sa faible glycémie l'a amené à agir comme il l'a fait<sup>25</sup>.

– **La conduite du prestataire était délibérée**

[32] Le prestataire a volontairement touché ses collègues de façon non désirée. Ce comportement va à l'encontre de la politique de son employeur. Le prestataire a fait valoir que son taux de glycémie était en partie responsable de son comportement. Je ne suis pas d'avis que la fluctuation de son taux de glycémie a rendu son comportement involontaire. Cela signifie que les gestes du prestataire étaient conscients, délibérés et intentionnels.

– **La conduite du prestataire l'a empêché de remplir ses obligations envers son employeur**

[33] L'employeur a décidé que le prestataire avait enfreint sa politique. Il a dit au prestataire qu'il n'était pas autorisé à être au travail pour cette raison. Cela signifiait que le prestataire n'était pas en mesure de remplir ses obligations envers son employeur.

---

<sup>23</sup> Voir l'enregistrement de l'audience de la division générale à 0 h 28 min 43 s et à 0 h 43 min 47 s.

<sup>24</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 aux para 22 et 23. Voir aussi la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 31.

<sup>25</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans laquelle le prestataire a soutenu que sa dépendance à l'alcool était une invalidité qui le dégageait de toute responsabilité. La Cour d'appel fédérale a affirmé que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait et non sur la question de savoir si l'employeur aurait dû accorder à l'employé une mesure d'adaptation.

## – La politique de l’employeur

[34] Il n’est pas contesté que l’employeur avait une politique de lutte contre le harcèlement et la violence<sup>26</sup>. Il n’est pas contesté non plus que le prestataire était au courant de cette politique et qu’il a signé un accusé de réception au sujet de la politique<sup>27</sup>.

[35] La politique de l’employeur prévoit ce qui suit : [traduction] « En général, on considère qu’il y a eu harcèlement si la personne sait, ou devait savoir, que le comportement est inopportun. Habituellement, le harcèlement se distingue de la socialisation normale et mutuellement acceptable. Le harcèlement est choquant, insultant, intimidant et blessant. Il crée un milieu de travail inconfortable et n’a pas sa place dans les relations entre employés<sup>28</sup>. »

[36] La politique de l’employeur donne également les exemples suivants de harcèlement personnel :

[traduction]

Le **harcèlement personnel** est un comportement indésirable, inopportun, irrespectueux ou choquant qui [a] une connotation sexuelle, sectaire, ethnique ou raciale sous-jacente et qui peut être caractérisé comme suit :

[...]

- remarques, blagues, insinuations, propositions ou railleries indésirables au sujet du corps, de la tenue vestimentaire, du sexe ou de l’orientation sexuelle d’une personne ou fondées sur la religion;

[...]

- blagues ou commentaires offensants de nature sexuelle au sujet d’un employé;

[...]

---

<sup>26</sup> Voir la page GD3-36.

<sup>27</sup> Voir les pages GD3-10 et GD3-24.

<sup>28</sup> Voir la page GD3-36.

- contacts physiques (attouchements, tapotements ou pincements) ayant une connotation sexuelle sous-jacente.

[37] Il ne fait aucun doute que le prestataire a commis certains des gestes qui lui sont reprochés. En fait, il a admis ce qui suit :

- il a embrassé trois collègues sur la tête<sup>29</sup>;
- il a tiré sur la poche arrière du pantalon d'un collègue<sup>30</sup>;
- il a fait une blague pour laquelle il s'est excusé par la suite<sup>31</sup>.

[38] Les rapports d'incident (plaintes) contre le prestataire décrivent les choses différemment. Un collègue affirme que le prestataire lui a pincé les fesses deux fois<sup>32</sup>. Le prestataire conteste cette affirmation et dit qu'il a seulement tiré sur la poche du pantalon de son collègue. Même s'il avait seulement tiré sur la poche du pantalon de son collègue, il s'agit d'un exemple d'attouchement indésirable de la part du prestataire. Ces gestes vont à l'encontre de la politique de l'employeur.

[39] Les personnes visées par le comportement indésirable ont porté plainte au service des ressources humaines de l'employeur. Les gestes que le prestataire a admis avoir posés sont suffisants pour être visés par la politique de l'employeur sous forme d'attouchements non désirés. Il ne fait aucun doute que certains des actes se sont produits; il ne fait aucun doute que ces gestes sont visés par la politique de l'employeur. La prochaine question est donc de savoir si le prestataire a établi qu'il n'était pas responsable de ses gestes.

[40] Au cours de l'audience devant la division générale, le prestataire a déclaré qu'[traduction] « il est de la vieille école. C'est un gars affectueux et démonstratif<sup>33</sup>. » À l'audience de la division d'appel, j'ai demandé au prestataire de me présenter un

---

<sup>29</sup> Voir l'enregistrement de l'audience de la division générale à 0 h 53 min 17 s et à 1 h 4 min 0 s.

<sup>30</sup> Voir l'enregistrement de l'audience de la division générale à 1 h 11 min 0 s.

<sup>31</sup> Voir la page GD3-76 et l'enregistrement de l'audience de la division générale à 0 h 54 min 45 s.

<sup>32</sup> Voir la pièce GD3-58.

<sup>33</sup> Voir l'enregistrement de l'audience de la division générale à 0 h 48 min 47 s, à 1 h 28 min 0 s et 1 h 32 min 0 s. Le prestataire l'a confirmé lors de l'audience de la division d'appel à 1 h 22 min 0 s.

argument, car il maintient depuis le début que la raison de ses gestes était son faible taux de glycémie. J'ai demandé au prestataire si son comportement était attribuable au fait qu'il avait une faible glycémie ou qu'il était un [traduction] « gars affectueux et démonstratif ». Le prestataire a répondu [traduction] « les deux ». J'en comprends que cela signifie que le faible taux glycémie du prestataire n'était pas la seule raison pour laquelle il a agi comme il l'a fait.

– **L'hypoglycémie du prestataire ne rend pas ses gestes involontaires**

[41] Le prestataire soutient qu'il a une invalidité. Il est atteint de diabétique de type 1 et dit qu'il avait une faible glycémie le soir en question. Il affirme également qu'il a eu plus d'un épisode d'hypoglycémie tout au long de la soirée. Le prestataire soutient que son invalidité explique son comportement et signifie qu'il n'a pas agi volontairement. Il maintient que cela signifie qu'il n'a pas commis d'inconduite.

[42] Le médecin du prestataire a confirmé qu'il est atteint de diabète de type 1<sup>34</sup>. Le médecin a fourni des renseignements généraux sur ce qui peut se produire lorsqu'une personne souffre d'hypoglycémie (faible taux de glycémie).

[43] Essentiellement, le prestataire soutient que son hypoglycémie explique sa conduite. Aucune jurisprudence ne traite expressément de cette situation. Mais il y a des cas dans lesquelles la personne a dit que ses gestes étaient dus à l'ivresse et que sa consommation d'alcool était un handicap. Ces affaires donnent des indications pour la présente affaire<sup>35</sup>. Le prestataire présente essentiellement le même argument. Il souffre de diabète de type 1 et a eu des épisodes d'hypoglycémie, ce qui est un handicap, selon lui. Il soutient que ces épisodes d'hypoglycémie font en sorte qu'il n'est pas responsable de ses gestes.

[44] Respectueusement, je conclus que les gestes du prestataire étaient délibérés, même s'il avait des épisodes d'hypoglycémie.

---

<sup>34</sup> Voir la page GD8-3.

<sup>35</sup> Voir, par exemple, les décisions *Casey c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2001 CAF 375 au para 3 et *Canada (Procureur général) c Bigler*, 2009 CAF 91.

[45] Premièrement, le prestataire a admis que la faible glycémie était seulement un facteur. Il a clairement dit qu'il était un gars [traduction] « affectueux et démonstratif ». Le prestataire a également admis que les deux raisons étaient des facteurs dans sa conduite. Cela signifie que l'hypoglycémie n'était pas la seule raison de son comportement.

[46] Deuxièmement, le prestataire n'a pas établi qu'une faible glycémie pouvait causer ce genre de comportement inapproprié. Le médecin du prestataire a fourni des renseignements généraux. Il n'y a aucune information sur la façon dont l'hypoglycémie affecte le prestataire en particulier.

[47] Dans des affaires portant sur l'alcoolisme, les tribunaux ont conclu que deux éléments doivent être établis. Premièrement, la personne qui invoque le moyen de défense doit établir l'incapacité (dans ces cas, l'alcoolisme; dans le cas présent, le diabète de type 1). Deuxièmement, la personne doit démontrer qu'elle n'avait pas la capacité de prendre une décision consciente ou voulue. Il faut donc démontrer que la conduite était involontaire<sup>36</sup>.

[48] Dans la présente affaire, il n'est pas contesté que le prestataire est atteint de diabète de type 1. J'accepte le témoignage du prestataire selon lequel il a eu des « épisodes » d'hypoglycémie tout au long de la soirée. Pourtant, il n'a pas présenté de preuve convaincante sur les effets que pouvait avoir un épisode d'hypoglycémie sur lui en particulier<sup>37</sup>. La liste générale des symptômes fournie ne suffit pas à montrer quels symptômes le prestataire a réellement éprouvés.

[49] De plus, le prestataire doit démontrer que la faible glycémie a rendu ses gestes involontaires. Il ne l'a pas fait. Le prestataire a clairement indiqué qu'il était [traduction] « un gars affectueux et démonstratif ». Il n'a jamais dit que sa conduite était

---

<sup>36</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bigler*, 2009 CAF 91.

<sup>37</sup> Voir la décision *Casey c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2001 CAF 375 au para 3. La Cour d'appel fédérale examine un rapport d'expert qui ne portait pas expressément sur ce demandeur en particulier. La Cour a conclu qu'il ne suffisait pas d'avoir un rapport d'expert général. Il était plutôt nécessaire d'avoir une « opinion définitive » au sujet de ce demandeur en particulier.

involontaire. Le prestataire se souvenait très bien des gestes qu'il a admis avoir posés<sup>38</sup>. Il n'a jamais nié le caractère délibéré de ces gestes en particulier.

[50] Les gestes que le prestataire a admis sont suffisants pour démontrer qu'il y a eu inconduite délibérée. Ces gestes admis font partie de ce qui a donné lieu à la présentation de six rapports d'incident écrits à son employeur. Ces rapports d'incident ont tous une chose en commun : la conduite du prestataire était indésirable du point de vue des personnes visées. Cela signifie que les gestes du prestataire étaient inopportuns et allaient à l'encontre de la politique de son employeur.

[51] Le prestataire a admis qu'il avait embrassé des collègues sur la tête, qu'il avait tiré sur la poche d'un collègue et qu'il avait fait une blague pour laquelle il s'était excusé par la suite. Par conséquent, plusieurs collègues ont déposé des plaintes officielles. Ces comportements sont visés par la politique générale en milieu de travail de l'employeur. Cela signifie que le prestataire ne s'est pas conformé à la politique de son employeur. Comme il ne s'est pas conformé à la politique, le prestataire ne pouvait pas s'acquitter de ses obligations envers son employeur. Il s'agit d'une inconduite.

#### – **Ivresse ou épisodes d'hypoglycémie**

[52] Les personnes qui ont déposé des plaintes contre le prestataire semblaient toutes croire qu'il était ivre le soir des événements.

[53] Le prestataire a admis avoir consommé de l'alcool, mais il affirme qu'il y avait deux raisons à son comportement. Il a dit que les deux sont à blâmer. Il a dit qu'il avait une faible glycémie et qu'il était une personne [traduction] « affectueuse et démonstrative ».

[54] J'accepte l'argument du prestataire selon lequel la consommation d'alcool n'était pas le problème et n'est pas un facteur pertinent dans la présente affaire.

---

<sup>38</sup> Il a admis qu'il a embrassé trois collègues, qu'il a tiré la poche du pantalon d'un collègue, et qu'il a fait une blague et a compris après coup qu'elle pouvait être interprétée de la mauvaise façon et s'en est excusé.

[55] À l'audience devant la division générale, le prestataire a témoigné que le reçu d'alcool, bien qu'il ne l'ait pas signé, était représentatif du nombre de verres qu'il avait bus<sup>39</sup>. Il était d'avis que le nombre de consommations au cours d'une soirée pour une personne de sa taille ne l'aurait pas rendu ivre.

[56] Lors de l'audience de la division d'appel, il a changé de position et a soutenu que plusieurs de ces verres avaient été achetés pour son équipe. À mon avis, cela n'est pas important. Encore une fois, je ne crois pas que la consommation d'alcool soit un facteur pertinent ici.

[57] Je me suis concentrée sur la position du prestataire selon laquelle son faible taux de glycémie a causé son comportement.

– **Le prestataire savait que le non-respect de la politique de l'employeur pouvait entraîner son congédiement**

[58] La politique de l'employeur indique clairement qu'une conduite inappropriée pouvait entraîner le congédiement<sup>40</sup>. Le prestataire a témoigné qu'il était d'accord avec la politique de l'employeur<sup>41</sup>. Le prestataire était au courant de la politique et savait qu'une personne pouvait être congédiée pour avoir enfreint la politique. Mais il estimait que la politique était utilisée contre lui de façon inappropriée. Je conclus que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'il soit congédié.

[59] L'employeur a dit au prestataire qu'il faisait l'objet d'une enquête pour sa conduite. L'employeur a décidé que la conduite du prestataire allait à l'encontre de sa politique et l'a congédié<sup>42</sup>.

– **Le prestataire n'a pas démontré qu'il y avait eu complot contre lui**

[60] Le prestataire a laissé entendre qu'il y avait un complot pour le congédier. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve démontrant qu'il y a eu complot.

---

<sup>39</sup> Voir l'enregistrement de l'audience de la division générale à 0 h 48 min 9 s et à la page GD3-72.

<sup>40</sup> Voir la page GD3-40.

<sup>41</sup> Voir l'enregistrement de l'audience de la division générale à 0 h 31 min 36 s.

<sup>42</sup> Voir la lettre de cessation d'emploi à la page GD3-34.

[61] Le prestataire nie bon nombre des autres plaintes faites contre lui. Il croit que ses collègues ont comploté pour faire les plaintes. Le prestataire affirme que son nouveau patron voulait simplement se débarrasser de lui.

[62] Aucun élément de preuve ne montre que ses collègues ont conspiré contre lui. La Cour fédérale a clairement établi que le rôle du Tribunal est limité lorsqu'il examine l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour a conclu que le Tribunal a un « rôle [...] à jouer au sein du système judiciaire, mais ce rôle est limité et précis<sup>43</sup>. Dans cette affaire, il fallait décider pourquoi l'appelant avait été congédié et s'il s'agissait d'une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne me concentre donc pas sur ce que l'employeur a choisi de faire ou sur la question de savoir s'il s'agissait d'un congédiement injustifié. Cette question relève d'une autre instance.

[63] À la suite des plaintes officielles qu'il a reçues, l'employeur a fait enquête et a décidé de congédier le prestataire. Encore une fois, ce que l'employeur a fait n'est pas l'objet de l'examen. Selon la politique, une violation de celle-ci peut entraîner des mesures disciplinaires. Elle pourrait donner lieu à [traduction] « du counseling, un avertissement officiel et pourrait entraîner le congédiement immédiat sans autre avis<sup>44</sup> ».

### **Le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi***

[64] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées ci-dessus, le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Le prestataire a admis avoir posé certains gestes. Ces gestes faisaient partie de ce qui a mené à son congédiement. Il a également convenu que ces gestes ne peuvent pas être expliqués uniquement par une faible glycémie. Cela signifie que le prestataire était responsable de ses gestes. Ces gestes allaient à l'encontre de la politique de son employeur, et le prestataire a donc été congédié.

---

<sup>43</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux para 46 et 47.

<sup>44</sup> Voir la page GD3-40.

## **Conclusion**

[65] L'appel est rejeté. J'ai conclu que la division générale avait commis des erreurs dans sa décision. Ces erreurs me permettent d'intervenir.

[66] Le résultat demeure le même. L'appel du prestataire est rejeté. Il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il a été congédié en raison de son inconduite.

Elizabeth Usprich  
Membre de la division d'appel