



Citation : *G. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 73

Numéro de dossier du Tribunal : GE-13-399

ENTRE :

G. C.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Ville de X

Partie ajoutée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 19 avril 2016

DATE DE LA DÉCISION : 3 juin 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] L'audience initialement prévue le 13 février 2014 a été ajournée. Une nouvelle date d'audience a été établie le 19 avril 2016.

[2] L'appelant, monsieur G. C., était présent lors de l'audience par comparution en personne, tenue à Québec (Québec) le 19 avril 2016.

[3] L'employeur, la Ville de X (municipalité de X), partie ajoutée au dossier, était absent lors de l'audience.

INTRODUCTION

[4] Le 26 février 2013, l'appelant a présenté une demande renouvelée de prestations ayant pris effet le 17 février 2013. L'appelant a déclaré avoir travaillé pour l'employeur Ville de X, du 14 janvier 2008 au 15 février 2013 inclusivement, et avoir cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un congédiement ou d'une suspension (pièces GD3-2 à GD3-19).

[5] Le 2 avril 2013, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a informé l'employeur qu'elle avait approuvé la raison de la cessation d'emploi de l'appelant puisqu'elle a conclu que celui-ci n'avait pas perdu son emploi en raison de son inconduite (pièce GD3-26).

[6] Le 23 avril 2013, l'employeur, représenté par Me Laval Dallaire, du cabinet Gagné Letarte, SENCRL Avocats, a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi, dans le but de contester la décision rendue par la Commission à l'endroit de l'appelant, en date du 2 avril 2013 (pièces GD3-27 et GD3-28).

[7] Le 17 juin 2013, la Commission a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait plus lui payer de prestations régulières d'assurance-emploi, à partir du 9 juin 2013, car il a perdu son emploi, le 15 février 2013, en raison de son inconduite (pièce GD3-44).

[8] Le 18 juin 2013, la Commission a avisé la municipalité de X que des prestations régulières d'assurance-emploi n'étaient plus payées à l'appelant, à compter du 9 juin 2013, car le motif de cessation d'emploi de ce dernier est qualifié d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») (pièces GD3-45 et GD3-46).

[9] Le 8 juillet 2013, l'appelant a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD2-1 à GD2-4).

[10] Le 9 juillet 2013, la Commission a informé l'appelant que s'il veut interjeter appel d'une décision qu'elle a rendue, à la suite d'une demande de révision, il devait l'envoyer directement au Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »), (pièce GD2-1).

[11] Le 26 août 2013, le Tribunal a informé l'appelant qu'il avait reçu son avis d'appel. Le Tribunal précise que même si l'appelant a utilisé le formulaire « Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi » pour présenter son avis d'appel, au lieu d'utiliser le formulaire « Avis d'appel – Division générale – Section de l'assurance-emploi », ou un formulaire similaire, le Tribunal a traité cette demande comme s'il s'agissait d'un appel régulier auprès de cette instance (pièces GD2-1 à GD2-4).

[12] Le 26 août 2013, le Tribunal a informé l'employeur que s'il voulait être ajouté à titre de « personne mise en cause » dans le présent dossier, il devait déposer une demande à cet effet auprès dudit Tribunal, au plus tard le 10 septembre 2013.

[13] Le 5 septembre 2013, le représentant de l'employeur a signifié au Tribunal son désir d'intervenir à titre de partie mise en cause dans le présent dossier. Le représentant a fait valoir que l'employeur a décidé de congédier l'appelant et qu'il est en mesure d'expliquer les motifs de ce congédiement (pièces GD5-1 et GD5-2).

[14] Le 3 octobre 2013, le Tribunal a informé l'employeur qu'il avait été ajouté à titre de partie à l'appel et qu'il devait soumettre tout document ou observations écrites avant le 1^{er} novembre 2013.

[15] Le 22 novembre 2013, le Tribunal a informé le représentant de l'employeur qu'il devait soumettre tout document ou observations écrites avant le 20 décembre 2013 (pièce GD9-1).

[16] Le 19 janvier 2016, le représentant de l'appelant, Me Bernard Mailloux, du cabinet Poudrier, Bradet Avocats S. E. N. C., a informé le Tribunal que son mandat de représentation de l'appelant avait pris fin (pièces GD13-1 à GD13-5).

[17] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience « En personne » pour les raisons suivantes :

- a) La complexité de la question en litige ;
- b) L'information au dossier, y compris la nature de l'information manquante et la nécessité d'obtenir des clarifications, notamment en regard des circonstances ayant mené au congédiement de l'appelant ;
- c) Le fait que les parties sont représentées (appelant et employeur), (pièces GD1-1 et GD1-2).

QUESTION EN LITIGE

[18] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

DROIT APPLICABLE

[19] Les dispositions relatives à l'inconduite sont mentionnées aux articles 29 et 30 de la Loi.

[20] En ce qui concerne une « exclusion » du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou une « inadmissibilité » à celles-ci, les paragraphes 29a) et 29b) de la Loi prévoient que :

[...] Pour l'application des articles 30 à 33 : a) « emploi » s'entend de tout emploi exercé par le prestataire au cours de sa période de référence ou de sa période de prestations; b) la suspension est assimilée à la perte d'emploi, mais n'est pas assimilée à la perte d'emploi la suspension ou la perte d'emploi résultant de l'affiliation à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs ou de l'exercice d'une activité licite s'y rattachant [...].

[21] Concernant une « exclusion » en raison d'une « inconduite » ou d'un « départ sans justification », le paragraphe 30(1) de la Loi prévoit que :

[...] Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas : a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage; b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

[22] Relativement à une « exclusion non touchée par une perte d'emploi subséquente », le paragraphe 30(2) de la Loi précise que :

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

PREUVE

[23] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 18 septembre 2012, indique que l'appelant a travaillé à titre de « Directeur des travaux publics » pour l'employeur municipalité de X, du 14 janvier 2008 au 10 septembre 2012 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'une maladie ou d'une blessure (code D– maladie ou blessure), (pièce GD3-20) ;
- b) Un relevé d'emploi, en date du 19 février 2013, indique que l'appelant a travaillé à titre de « Directeur des travaux publics » pour l'employeur municipalité de X, du 14 janvier 2013 au 15 février 2013 inclusivement, et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un congédiement (code M – congédiement), (pièce GD3-21) ;
- c) Le 23 mai 2013, le représentant de l'employeur, Me Laval Dallaire, a transmis à la Commission une copie des documents suivants :
 - i. Bordereau du dépôt de la paie de monsieur S. M. (employé de la Ville), pour la période du 8 juillet 2012 au 21 juillet 2012. Ce document indique que l'employé a effectué 40 heures régulières de travail ainsi que 1,75 heure supplémentaire au cours de la période indiquée et que 40 heures de vacances ont également été enregistrées au cours de cette période (pièce GD3-34) ;

- ii. Bordereau du dépôt de la paie de monsieur J. D. (employé de la Ville), pour la période du 8 juillet 2012 au 21 juillet 2012. Ce document indique que l'employé a effectué 80 heures régulières de travail ainsi que 2,25 heures supplémentaires au cours de la période indiquée (pièce GD3-35) ;
- iii. Opinion juridique émise par le représentant de l'employeur, à l'intention de la municipalité de X (Conseil municipal), en date du 14 février 2013, concernant les manquements reprochés à l'appelant (directeur des travaux publics). Dans ce document, le représentant indique que l'appelant a demandé à deux employés cols-bleus, sous sa responsabilité, d'effectuer des travaux à sa résidence, pendant leurs heures de travail, alors que ces employés étaient rémunérés par la municipalité. Il a émis l'avis que les agissements de l'appelant constituaient des motifs sérieux justifiant de mettre immédiatement fin à son emploi (pièces GD3-36 et GD3-37).

[24] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelant a rappelé son historique de travail auprès de l'employeur, Ville de X et les circonstances ayant mené à son congédiement. Il a expliqué avoir été embauché par la Ville, en 2007, à titre de directeur adjoint des travaux publics, et avoir commencé à travailler vers la mi-janvier 2008. L'appelant a indiqué qu'à ce moment, son supérieur immédiat était monsieur C. C., directeur des travaux publics par intérim. Il a précisé avoir alors occupé le bureau du directeur des travaux publics, monsieur A. S., qui était en congé à ce moment. Il a indiqué avoir ensuite été nommé directeur des travaux publics en mai 2008. L'appelant a indiqué avoir reçu une lettre d'éloges de la part de monsieur G. B., alors directeur général de la Ville. Il a souligné que cette lettre mentionnait qu'il avait dépassé les attentes et qu'il était une personne loyale et digne de confiance (pièces GD14-5 à GD14-9). L'appelant a indiqué que le directeur général avait été congédié par la Ville. Il a indiqué que l'avocat de la Ville (directeur du contentieux – procureur de la Ville), Me S. D., avait également été congédié ;
- b) Il a expliqué avoir pris la place du directeur des travaux publics, monsieur A. S. Il a affirmé qu'à ce moment, il n'y avait pas de système de poinçons (utilisation de cartes de

temps). L'appelant a affirmé avoir instauré le système de poinçons parce qu'il y avait un problème de vol de temps. Il a expliqué qu'il y avait des employés qui accumulaient des heures de travail et qu'il n'était pas au courant de cette situation au départ. Il a relaté qu'un employé était venu le rencontrer à son bureau pour lui demander de prendre une semaine de vacances. Il a affirmé qu'au moment de présenter sa demande, cet employé lui a demandé de soulever le calendrier manuel placé sur le bureau. L'appelant a expliqué qu'après avoir soulevé le calendrier, il a alors découvert qu'il y avait des « banques [d'heures] au noir, avec les noms, avec des heures [...] ». Il a indiqué avoir ensuite consulté le directeur général, monsieur G. B., à cet effet, en lui présentant la banque d'heures en question. L'appelant a dit avoir été informé alors, par le directeur général, que des employés avaient accumulé des heures. Voulant savoir comment procéder pour payer les employés, l'appelant a affirmé que le directeur général lui a expliqué, afin que ce soit à l'abri de la comptable de la Ville (service des finances), qu'il n'avait qu'à faire remplir une feuille de temps par les employés concernés en indiquant que ceux-ci avaient travaillé, même si ce n'était pas le cas. Il a précisé qu'il s'agissait d'un système de banque d'heures parallèle, à partir duquel des feuilles de temps étaient remplies, comme si les employés avaient travaillé certains jours, même si cela n'avait pas été le cas. Il a précisé qu'il s'agissait de temps donné en cachette, et c'était des banques secrètes. Il a expliqué que les employés étaient assujettis aux dispositions de la convention collective en vigueur selon laquelle ils ne pouvaient pas dépasser 40 heures de travail par semaine. Il a expliqué que ce système faisait en sorte qu'un employé, qui avait accumulé des heures de travail supplémentaires, pouvait ensuite utiliser ses heures, pour prendre des congés, alors que pendant les journées de congé, il était considéré comme s'il avait travaillé, même si ce n'était pas le cas. Il a expliqué avoir utilisé cette banque de temps, puisqu'elle était déjà commencée, de manière à écouler le temps qui avait été accumulé par les employés concernés. L'appelant a souligné que cette « stratégie » lui avait été confirmée par le directeur général. Il a expliqué qu'après avoir finalisé l'utilisation de cette banque d'heures, en 2009 au plus tard, il avait ensuite mis en place un système de poinçons (cartes de temps calculées par période de 15 minutes). Il a expliqué qu'une nouvelle convention collective a été négociée (pièces GD3-23, GD3-24) ;

- c) L'appelant a expliqué avoir effectué des rénovations à sa résidence (juillet 2012) et qu'il a reçu une offre de la part d'un employé de la Ville, monsieur S. M., pour l'aider à terminer ses travaux de rénovation. L'appelant a indiqué qu'il vivait une période difficile, à la suite de l'avortement subie par sa conjointe et que monsieur S. M. lui avait offert son aide dans le but de l'aider à faire face aux problèmes auxquels il était confronté. L'appelant a indiqué avoir été en congé pour des raisons médicales, du 10 septembre 2012 au 21 janvier 2013 (pièces GD3-23 et GD3-24). Il a affirmé que monsieur S. M. lui a demandé s'il acceptait qu'un autre employé, monsieur J. D., vienne aussi l'aider pour réaliser les travaux qu'il y avait à faire. L'appelant a affirmé que ces deux personnes avaient décidé d'elles-mêmes de prendre des journées de vacances pour venir travailler chez lui, en utilisant la banque de temps qui leur avait été allouée par la Ville. Il a dit avoir accepté cette offre parce ces deux employés allaient être en vacances pendant les deux journées en cause (pièces GD3-23, GD3-24 et GD3-38) ;
- d) Il a précisé que les journées au cours desquelles des employés de la Ville avaient effectué des travaux à sa résidence étaient le mercredi 11 juillet 2012 et le jeudi 12 juillet 2012, et non les 12 et 13 juillet 2012, comme il l'avait précédemment déclaré à la Commission, le 2 avril 2013 (pièces GD3-23 et GD3-24). L'appelant a affirmé que les employés concernés n'ont pas effectué de travaux à sa résidence pendant leurs heures de travail, comme le soutient l'employeur, puisqu'ils étaient en congé pendant les deux journées en cause (11 et 12 juillet 2012). Il a expliqué que ces employés avaient utilisé une banque d'heures, comme celle qui avait existé jusqu'en 2009, qui avait été remise en place par le directeur général (monsieur G. B.). Il a affirmé qu'il y avait eu une entente avec le directeur général, selon le même stratagème qui avait été utilisé dans le passé, que celui-ci avait recréé pour deux employés en particulier. L'appelant a spécifié que ces deux employés avaient travaillé pour l'employeur le lundi 9 juillet 2012 et le mardi 10 juillet 2012 (pièces GD3-23, GD3-24 et GD3-38) ;
- e) L'appelant a expliqué que l'un des deux employés concernés, monsieur S. M., était un employé non permanent et non syndiqué. Il a indiqué qu'à ce titre, cet employé pouvait recevoir des avantages sociaux (ex. : 4 % - paie de vacances). L'appelant a affirmé que lorsqu'il est devenu permanent, il a continué de recevoir, pendant environ un an, le

paiement représentant 4 % de son salaire. Ce qui a créé un surplus de paie puisque des sommes d'argent lui avaient été versées en trop. Il a expliqué qu'à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective des employés, l'employeur lui devait une somme d'argent, malgré le paiement excédentaire qui lui avait été versé (4 % de son salaire). Il a indiqué que la Ville a ensuite repris le montant qui avait été versé en trop à cet employé, et que celui-ci était venu le rencontrer à ce sujet. L'appelant a expliqué avoir alors référé l'employé en question au directeur général avec lequel l'employé a pris une entente. L'appelant a indiqué qu'en vertu de cette entente, la Ville a récupéré le montant qui avait été versé en trop à l'employé (saisie du montant), mais qu'en échange le directeur général allait lui reconnaître 198 heures dans une banque de temps secrète. L'appelant a expliqué qu'en vertu de cette entente, cet employé allait ainsi pouvoir faire poinçonner sa carte de temps, pour des journées où il prendrait congé, comme s'il avait été au travail. Il a affirmé que le directeur général a ainsi fait croire à la comptable de la Ville qu'elle avait effectué un excellent travail en récupérant les sommes dues par l'employé en question. L'appelant a indiqué que lorsque cet employé est revenu le voir pour lui expliquer l'entente qui avait été conclue avec le directeur général, il est retourné voir le directeur général afin de valider la nature de cette entente secrète. L'appelant a affirmé que le directeur général lui a alors confirmé la nature de cette entente et lui a expliqué ce qu'il avait décidé à l'endroit de cet employé en lui disant : « [...] regarde, je fais ça, [...] c'est comme ça que ça marche [...] et c'est moi ton supérieur immédiat [...] c'est l'entente que j'ai faite ». L'appelant a indiqué que l'employé en question était une de ses connaissances, avec qui il avait des affinités et qu'il avait reçu un ordre de son supérieur immédiat de respecter l'entente conclue. Il a indiqué avoir respecté les termes de l'entente qui avait été conclue. L'appelant a expliqué avoir ainsi apposé ses initiales sur les cartes de temps de cet employé pour indiquer que celui-ci avait travaillé pendant des journées, même si cela n'avait pas été le cas (pièces GD3-23, GD3-24 et GD3-38) ;

- f) Dans le cas de l'autre employé en cause, monsieur J. D., l'appelant a expliqué que celui-ci avait commencé à travailler pour l'employeur, environ une semaine et demie, avant son embauche officielle, vers décembre 2011 ou au début de l'année 2012, et qu'il avait ainsi accumulé environ 50 heures de travail pour lesquelles il n'avait pas été rémunéré.

L'appelant a expliqué que le même processus de banque d'heures s'était appliqué dans son cas. Il a indiqué que lorsque cet employé voulait prendre une journée de congé, il pouvait faire poinçonner sa carte de temps pour indiquer qu'il avait travaillé, même si cela n'avait pas été le cas parce qu'il pouvait être en vacances à ce moment. Il a affirmé que les deux employés en question avaient utilisé cette banque d'heures pour effectuer du travail à sa résidence (pièces GD3-23, GD3-24 et GD3-38) ;

- g) Il a indiqué que les feuilles de temps et les « cartes de punch » (feuilles des heures créditées) des employés en cause indiquaient qu'ils avaient travaillé pendant toute la semaine du 8 au 14 juillet 2012, alors que cela n'avait pas été le cas. Il a indiqué, à l'aide de ces documents, qu'un des employés, monsieur J. D., avait indiqué avoir effectué le travail suivant : lundi 9 juillet 2012 (travail à la mairie), mardi 10 juillet 2012 (bordure de béton), mercredi 11 juillet 2012 et jeudi 12 juillet 2012 (clôture et stationnement), vendredi 13 juillet 2012 (asphalte), (pièces GD14-1 et GD14-2). Il a précisé que ce document avait été rempli par l'employé afin que celui-ci puisse être payé par l'employeur, même s'il n'avait pas travaillé pendant toutes les journées énumérées. L'appelant a précisé que le mercredi 11 juillet 2012 et le jeudi 12 juillet 2012, monsieur J. D. avait effectué du travail chez lui et que le vendredi 13 juillet 2012, il était en vacances. Il a indiqué que dans le cas de monsieur S. M., celui-ci avait pris une période vacances (40 heures régulières). Il a indiqué que dans ce cas, l'employé avait signé sa feuille de temps, mais l'avait laissé vierge. L'appelant a indiqué avoir rempli la feuille de temps de cet employé, à la demande de la comptable, en fournissant les mêmes renseignements que ceux que monsieur J. D. avait donnés puisque les deux employés en question travaillaient toujours ensemble (pièces GD3-23, GD3-24, GD3-38, GD14-3 et GD14-4) ;

- h) Il a spécifié que le vendredi 13 juillet 2012, les deux employés en question n'avaient pas travaillé chez lui. L'appelant a affirmé que l'un des employés, monsieur S. M., s'était rendu à Lake George aux États-Unis, le vendredi 13 juillet 2012 et que la même journée, l'autre employé, monsieur J. D., se trouvait à sa résidence parce qu'il s'était fait installer une piscine chez lui. L'appelant a indiqué que ces deux employés avaient été payés par la Ville pour la journée du 13 juillet 2012, même s'ils n'avaient pas travaillé cette journée-là. L'appelant a souligné que le système de banque d'heures était correct lorsque les employés étaient ailleurs que chez lui, mais que ce ne l'était pas lorsque ceux-ci ont effectué du travail à sa résidence (pièces GD3-23, GD3-24 et GD3-38) ;
- i) Il a indiqué que sa résidence est située à l'arrière du garage municipal. Il a affirmé que lorsque les deux employés en question avaient réalisé des travaux chez lui, ceux-ci ne s'étaient pas cachés pour le faire et qu'ils avaient même dîné avec des employés municipaux. Il a affirmé ne rien avoir caché concernant les travaux exécutés par les deux employés en question (pièce GD3-38) ;
- j) L'appelant a expliqué que même si l'employeur a affirmé que des bordereaux de paie indiquent que les employés en question avaient travaillé pendant la semaine du 8 au 12 juillet 2012, ceux-ci n'avaient pas travaillé pour la Ville pendant les journées au cours desquelles ils avaient effectué des travaux à sa résidence (pièces GD3-34 et GD3-35). Il a indiqué qu'il y avait deux semaines, au cours de l'été 2012, où les employés concernés étaient en vacances. L'appelant a spécifié qu'en ce qui concerne le bordereau de paye de monsieur S. M., pour la période du 8 juillet 2012 au 21 juillet 2012, celui-ci pouvait être en vacances chez lui (pièces GD3-23, GD3-24, GD3-34, GD3-35 et GD3-38) ;
- k) L'appelant a affirmé que les deux employés concernés avaient témoigné au cours d'une enquête préliminaire menée dans le cadre d'une poursuite au criminel, dont il fait l'objet, et que ceux-ci avaient expliqué le système de banque d'heures qui avait été mis en place par la Ville ;

- l) Il a expliqué qu'il avait commencé à avoir des divergences d'opinions avec le directeur général, monsieur G. B., sur différents sujets touchant l'administration de la Ville (ex. : formation de comités de sélection pour l'analyse de soumissions de firmes d'ingénierie). Il a indiqué que le directeur donnait des directives aux membres des comités de sélection pour le choix de firmes de génie, avant l'analyse des soumissions présentées, et que les dés étaient ainsi pipés d'avance. Il a indiqué avoir ensuite informé le directeur général qu'il ne voulait plus embarquer là-dedans parce qu'il ne trouvait pas professionnelle cette façon de faire. Il a affirmé avoir été harcelé par le directeur général de 2012 à 2013, lorsqu'il a voulu arrêter de marcher dans son stratagème et ne plus vouloir embarquer dans ses combines (pièces GD3-11, GD3-23 et GD3-24) ;
- m) Il a indiqué que sa relation avec monsieur G. B. allait moins bien et que celui-ci lui a dit que lorsqu'il avait été embauché, il était considéré comme un « gars de terrain » et non comme un « gars de bureau ». Il a affirmé qu'avant qu'il ne soit congédié, le directeur général voulait qu'il accepte de redevenir directeur adjoint ou contremaître, de manière à laisser la place à une autre personne pour occuper le poste de directeur des travaux publics. L'appelant a affirmé qu'en fonction du poste de directeur des travaux publics qu'il occupait, il contrôlait ainsi environ 70 % du budget de la Ville, qu'il gérait environ 26 employés et qu'il s'occupait de la gestion des développements immobiliers de la Ville (pièces GD3-11, GD3-23 et GD3-24) ;
- n) L'appelant a affirmé que pendant qu'il était en congé, pour des raisons médicales (du 10 septembre 2012 au 21 janvier 2013), le directeur général avait rencontré les deux employés concernés, à plusieurs reprises. Il a soutenu que le directeur général avait monté un stratagème de manière à le rendre responsable d'avoir falsifié des feuilles de temps des employés. Lorsqu'il a rencontré le directeur général, le 13 février 2013, l'appelant lui a indiqué que s'il y avait quelqu'un qui avait fait quelque chose de croche, c'était lui, le directeur général. L'appelant a affirmé que le directeur lui a alors dit qu'il n'avait pas les couilles pour passer par-dessus lui et lui a indiqué de retourner dans son bureau. Il a expliqué qu'après être retourné dans son bureau, au moment où il écrivait une lettre au maire de la Ville, son ordinateur s'est éteint et il n'avait plus eu accès à rien par la suite et est retourné chez lui (pièces GD3-11, GD3-23 et GD3-24) ;

- o) Il a indiqué avoir ensuite reçu une lettre d'un huissier (lettre de suspension en date du 13 février 2013) l'avisant qu'il était suspendu, sans solde, pendant deux jours soit, les 13 et 14 février 2013 (pièces GD14-11 et GD14-12) ;
- p) L'appelant a affirmé avoir ensuite contesté sa suspension et avoir communiqué avec l'UPAC (Unité permanente anticorruption), pour expliquer son histoire (pièces GD3-11, GD3-23 et GD3-24) ;
- q) Il a expliqué avoir ensuite été congédié, sans avoir été capable de rencontrer les membres du conseil municipal pour donner sa version des faits. Il a souligné que la Ville avait tenu des séances spéciales pour entériner la suspension de deux jours dont il avait été l'objet et pour entériner son congédiement par la suite (lettre de fin d'emploi en date du 15 février 2013), (pièces GD14-13 à GD14-15) ;
- r) Il a affirmé ne jamais avoir reçu d'avertissements verbaux ni écrits de la part de son employeur. Il a précisé que le conseil municipal avait souligné qu'il avait dépassé les attentes et avait ainsi gravi des échelons salariaux en plus d'avoir bénéficié de différents avantages personnels, sans les avoir demandés (ex. : place dans des loges de l'équipe de hockey le Canadien de Montréal, installations d'objets sur sa propriété). L'appelant a indiqué avoir décidé que c'était assez ;
- s) L'appelant a affirmé qu'il ne faisait pas de banque d'heures. Il a indiqué que le contremaître de la Ville fonctionnait avec un système de banque d'heures et que d'autres employés avaient des « punchs de temps » avec celui-ci. Il a expliqué qu'il était lié par le système de banque d'heures utilisé par le directeur général et par le contremaître de la Ville. L'appelant a affirmé que la directrice [service des finances] a déclaré que même depuis le congédiement dont il a été l'objet, il y a encore un système de banques de temps qui a été utilisé ;

- t) Il a expliqué qu'il avait déposé une plainte auprès du Comité des relations de travail (CRT), dans le but de contester son congédiement, mais que la cause n'avait pas été encore entendue parce qu'il avait aussi fait l'objet d'accusations de nature criminelle. Il a expliqué qu'une enquête préliminaire avait été menée en février 2015 et qu'une date de procès devait être établie, à la suite de cette enquête. L'appelant a indiqué qu'il devait obtenir une date pour ce procès, le 9 mars 2016, mais qu'il n'avait pas été en mesure de l'obtenir parce qu'il y a eu un changement de procureur de la couronne. Il a indiqué qu'une comparution a aussi été prévue le 3 mai 2016 pour une orientation, dans le but de connaître le nouveau procureur affecté au dossier et d'établir une date de procès, pour avoir la possibilité de défendre son cas (pièces GD3-11, GD3-23 et GD3-24) ;
- u) L'appelant a mentionné avoir eu des pourparlers avec la mairesse de la Ville (employeur), madame W. D., et avoir discuté avec celle-ci le 18 mars 2016. L'appelant a dit avoir été informé que l'employeur n'allait pas être représenté lors de l'audience du Tribunal du 19 avril 2016. Il a mentionné que Me Laval Dallaire ne représentait plus l'employeur dans le présent dossier et qu'il n'avait plus de mandat avec celui-ci.

ARGUMENTS DES PARTIES

[25] L'appelant a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) Il a soutenu avoir été congédié pour de fausses raisons (pièces GD3-11, GD3-23 et GD3-24) ;
- b) L'appelant a fait valoir qu'il n'y a pas eu « d'entorse aux règles » puisque les deux employés en cause, des amis, étaient en vacances au moment où des travaux ont été effectués à sa résidence et que lui-même était en congé. Il a soutenu qu'il était faux de dire que ces employés avaient travaillé chez lui les 12 et 13 juillet 2012. L'appelant a déclaré ne jamais avoir « *punché* » à la place des deux employés concernés, car il était lui aussi en vacances au cours de la semaine du 8 au 14 juillet 2012 (pièces GD3-23 et GD3-24 et GD3-38) ;

- c) Il a affirmé que lorsqu'il est revenu au travail, à la suite de la période au cours de laquelle il avait été en congé pour des raisons médicales (10 septembre 2012 au 21 janvier 2013), le directeur général lui disait qu'il « n'était pas un gars de bureau, mais bien un gars de terrain » et il l'« écœurait ». Il a expliqué « avoir été ridiculisé devant toutes les personnes présentes » lors d'une réunion de gestion des cadres de départements tenue le 11 février 2013, au cours de laquelle le directeur général l'a « traité d'incompétent » (pièces GD3-23 et GD3-24 et GD3-38) ;
- d) L'appelant a expliqué avoir rencontré son employeur, le 13 février 2013, pour « non-respect » de son contrat de travail et lui avoir fait part de cesser de l'intimider. Il a déclaré avoir demandé au directeur général « de ne plus lui manquer de respect devant ses collègues ou de l'intimider » (pièce GD3-23). L'appelant a précisé avoir aussi fait part au directeur général qu'il allait dénoncer des faits concernant la collusion et les agissements de la direction, auprès de l'Unité permanente anticorruption (UPAC), si celui-ci continuait à vouloir lui faire porter le chapeau pour des agissements dont il était le seul responsable (pièce GD3-11). Il a affirmé que la conversation a alors « monté d'un cran », ce qui a fait en sorte que les deux personnes ont « perdu les pédales » (pièces GD3-11, GD3-23 et GD3-24) ;
- e) L'appelant a déclaré que le directeur général a « pété sa coche », le 13 février 2013, parce qu'il lui avait dit qu'il avait porté plainte contre lui pour corruption. Il a spécifié que cette plainte n'était pas en lien avec le congédiement, mais au sujet des promoteurs et des ingénieurs. L'appelant a déclaré que le directeur général ne lui a jamais montré les cartes de temps des employés concernés ; que c'est un policier de la Sûreté du Québec qui les lui a montrées, que ces cartes portaient ses initiales, mais qu'elles n'étaient pas poinçonnées. Il a affirmé que les deux employés n'ont pas reçu de paye de vacances pour la semaine du 9 au 13 juillet 2012, mais une paye régulière, car ils avaient accumulé du temps (pièce GD3-38) ;
- f) L'appelant a indiqué avoir déposé une plainte pour harcèlement psychologique et congédiement injustifié (pièce GD3-38) ;

- g) Il a fait valoir que s'il s'était senti coupable de quoi que ce soit, il aurait « avalé sa pilule » et qu'il ne se serait pas présenté à l'audience ;
- h) L'appelant a affirmé que l'employeur avait présenté son dossier auprès de la greffière de la Ville et que celle-ci avait conclu, tout comme lui, qu'il n'avait rien fait. Il a souligné que l'employeur croyait sa version des faits ;
- i) Dans des déclarations faites à la Commission, le 27 mai 2013 et le 7 juin 2013, le représentant de l'appelant, Me Louis Ratté, a déclaré qu'à la demande du directeur général, monsieur G. B., il y avait un « système de temps compensé » (pièce GD3- 39), à partir duquel les employés devaient s'entendre avec l'appelant afin de prendre leurs congés. Il a précisé que le temps supplémentaire effectué n'était pas payé, mais pris sous forme de congés. Le représentant a spécifié que lorsqu'un employé travaillait plus tard que son horaire de travail, il prenait des congés compensés. Il a soutenu que les talons de paye des employés concernés « ne démontrent pas que les feuilles de temps ont été falsifiées » (pièce GD3-41) et que ces documents ne voulaient « rien dire » (pièce GD3- 39), (pièces GD3-39, GD3-41 et GD3-43).

[26] L'intimée (la Commission) a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Le paragraphe 30(2) de la Loi prévoit l'imposition d'une exclusion d'une durée indéterminée s'il est établi que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. La Commission a précisé que pour que le geste reproché constitue de l'inconduite au sens de l'article 30 de la Loi, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telles qu'il frôle le caractère délibéré. Elle a précisé qu'il doit également y avoir une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement (pièces GD4-5 et GD4-6) ;
- b) La Commission a conclu que les allégations de l'employeur selon lesquelles l'appelant a fait travailler deux employés cols-bleus de la Ville, sous son autorité, à son domicile, pendant leurs quarts de travail payés par la municipalité, et qu'il a falsifié leurs cartes de temps, étaient crédibles. Elle a évalué que ces allégations étaient supportées par des

éléments de preuve et que la découverte des infractions a donné lieu au congédiement de l'appelant (pièce GD4-6) ;

- c) La Commission a soutenu que l'appelant n'a pas réussi à prouver que les employés cols-bleus ont travaillé chez lui pendant leurs vacances et qu'ils n'ont pas été rémunérés par la Ville. Elle a souligné qu'au contraire, les preuves au dossier démontrent que l'appelant a autorisé les heures travaillées à sa résidence, par les cols bleus de la Ville et tout comme l'employeur, elle a émis l'avis qu'aucune des explications données par l'appelant ne pouvait justifier qu'il ait bénéficié personnellement de cette main-d'œuvre aux frais de la Ville (pièce GD4-6) ;
- d) La Commission a évalué que les faits reprochés à l'appelant constituent de l'inconduite, au sens de la Loi, parce qu'ils contreviennent à des règlements de son contrat de travail, qu'ils constituent des manquements graves entachant la relation de confiance. Selon la Commission, l'appelant pouvait raisonnablement prévoir que la découverte des infractions pouvait entraîner son congédiement (pièce GD4-6) ;
- e) Elle a fait valoir que les infractions violaient le caractère de fiabilité exigé de l'appelant dans ses fonctions. La Commission a souligné qu'agir de façon à affecter sérieusement le lien de confiance avec son employeur ou à le rompre, constitue de l'inconduite et que la jurisprudence est constante sur ce point (pièce GD4-6).

[27] L'employeur a présenté les observations et arguments suivants :

- a) L'employeur (monsieur G. B., directeur général) a expliqué que l'appelant a été congédié pour avoir falsifié des cartes de temps de deux employés (cols-bleus) afin que ceux-ci soient payés alors qu'ils avaient travaillé au domicile de l'appelant, les 12 et 13 juillet 2012. Il a indiqué qu'en janvier 2013, la directrice des finances s'était aperçue qu'il y avait eu des irrégularités au sujet des cartes de temps, pour la semaine du 8 au 14 juillet 2012, et qu'elle lui en avait fait part. L'employeur a expliqué avoir rencontré l'appelant, le 13 février 2013 et que, lors de cette rencontre, celui-ci a « levé le ton » jusqu'à lui « faire des menaces » (directeur général). Il a précisé avoir suspendu l'appelant pour une journée (13 février 2013). L'employeur a indiqué que, le 14 février

2013, le conseil municipal a ensuite entériné une suspension de deux jours, soit les 13 et 14 février 2013 et qu'il a ensuite adopté une résolution prévoyant le congédiement de l'appelant, à compter du 15 février 2013 (pièce GD3-22) ;

- b) L'employeur (monsieur G. B.) a déclaré être en désaccord avec la version donnée par l'appelant, celle-ci faisant référence à « une banque de temps non connue du service des finances ». L'employeur a indiqué qu'il gère le travail des employés municipaux en conformité avec la convention collective et qu'il n'a pas le droit de faire des entorses à la convention. Il a indiqué que la question relative aux conditions salariales de l'appelant n'avait pas été le sujet principal débattu, lors de la rencontre du 13 février 2013. L'employeur a indiqué que les deux employés concernés n'ont pas subi de sanctions disciplinaires et « n'ont reçu que des avertissements verbaux ». L'employeur a déclaré que le conseil municipal a dû congédier l'appelant, car il sentait que « le lien de confiance avait été brisé » (pièce GD3-25) ;
- c) Le représentant de l'employeur (Me Laval Dallaire) a déclaré que l'appelant a été congédié pour avoir « falsifié des cartes de temps ». Il a affirmé que l'appelant avait demandé à deux employés de la Ville de travailler à sa résidence pendant les heures de travail rémunérées de ces employés. Le représentant a indiqué que ces travaux avaient été effectués les 12 et 13 juillet 2012. Il a également indiqué que les deux employés en question avaient travaillé pour la Ville le lundi 9 juillet 2012, le mardi 10 juillet 2012 et le mercredi 11 juillet 2012. Le représentant a affirmé qu'il était évident que les deux employés en cause n'étaient pas en vacances. Il a précisé que l'un des deux employés, monsieur S. M., avait été en vacances la semaine qui avait suivi soit, la semaine du 15 juillet 2012, et que l'autre employé, monsieur J. D., n'avait pas été en vacances dans la semaine du 8 juillet 2012 ni dans celle du 15 juillet 2012. Le représentant a relaté qu'il y avait eu des rumeurs concernant le fait que des employés de la Ville avaient effectué des travaux chez l'appelant et que ces travaux avaient été rémunérés par la Ville. Il a indiqué que l'appelant avait été en congé, pour des raisons médicales, au cours de la période échelonnée du 18 août 2012 au 14 janvier 2013. Le représentant a expliqué que pendant l'absence de l'appelant, vers le mois d'octobre 2012, le directeur général a demandé à une employée, madame M. D. [service des finances], de sortir les cartes de

temps des deux employés concernés. Il a indiqué que, normalement, les cartes de temps ainsi que les cartes de poinçons sont remplies par les employés. Le représentant a expliqué que pour les journées du 12 et du 13 juillet 2012, ces deux employés avaient poinçonné leur carte le matin, mais non à la fin de leur journée de travail, et que l'appelant avait mis ses initiales sur la feuille de temps pour indiquer l'heure de départ de ces employés. Il a précisé que l'appelant a inscrit $\frac{3}{4}$ d'heure de plus que l'heure de départ habituelle, soit, 16 h 00, pour chacune des journées en cause de ces deux employés. Le représentant a affirmé qu'il n'est jamais arrivé que le directeur général ait traité l'appelant d'incompétent. Il a expliqué que lors de la rencontre tenue le 13 février 2013, le directeur général avait confronté l'appelant avec les cartes de poinçon et que celui-ci avait admis qu'il avait signé ces cartes et a dit au directeur général qu'il n'allait jamais réussir à le prouver. Le représentant a indiqué que, par la suite, l'appelant avait perdu les pédales et a menacé de porter plainte auprès de l'Unité permanente anti collusion (Unité permanente anticorruption – UPAC). Il a affirmé que le directeur général n'avait pas perdu les pédales lors de cette rencontre. Le représentant a indiqué que l'appelant avait été suspendu pour avoir fait des menaces et que celui-ci avait affirmé, entre autres : « Je vais vous salir ». Le représentant a expliqué que l'un des employés, monsieur S. M., a été embauché pour occuper un emploi à temps partiel et qu'il recevait un paiement représentant son 4 % de vacances sur chacun de ses payes. Il a précisé que lorsque cet employé est devenu un employé à temps plein, l'employeur a continué de lui verser son 4 % et qu'en plus, il lui a payé des vacances. Le représentant a expliqué que lorsque l'employeur s'est aperçu de cette erreur, il a pris une entente avec cet employé afin qu'il rembourse le montant du trop-payé et que ce montant avait été remboursé au mois de février 2012. Il a indiqué que cet employé n'avait pas de banque de temps accumulée au mois de juillet 2012. Le représentant a affirmé que ce n'est pas vrai que le directeur général avait pris une entente avec cet employé voulant que lorsque celui-ci prendrait une semaine de vacances, il devait faire compléter sa carte de temps par quelqu'un, sans en aviser le service des finances. Il a soutenu que les propos de l'appelant selon lesquels l'autre employé, monsieur J. D., n'avait pas été payé la première semaine de son embauche étaient « complètement farfelus » et que cet employé avait été payé normalement. Le représentant a indiqué que les deux employés

en cause avaient seulement reçu des avertissements verbaux et qu'ils avaient été avisés qu'ils avaient le droit de refuser de faire du travail, si ce n'était pas pour la Ville. Il a affirmé que les deux employés en question étaient sous l'autorité de l'appelant. Le représentant a spécifié que l'appelant était le supérieur de ces deux employés et que ces derniers avaient l'obligation de lui obéir. Il a souligné que l'appelant leur avait dit qu'il allait s'organiser avec ça. Le représentant a précisé que l'employeur a déposé une plainte, au criminel, dont les procédures allaient commencer le 5 juin 2013. Il a soutenu qu'il était évident que l'appelant était malhonnête et qu'il avait voulu frauder. Le représentant a soutenu que cet événement s'était produit pendant que le contremaître était en vacances et que l'appelant n'aurait jamais posé un tel geste si le contremaître avait été là. Il a spécifié que l'appelant habite à 150 pieds à l'arrière du garage municipal. Le représentant a indiqué qu'avant de suspendre un employé, l'employeur doit demander l'opinion juridique d'un bureau d'avocats (pièces GD3-31 et GD3-32) ;

- d) Dans une opinion juridique transmise au Tribunal, en date du 23 mai 2013, le représentant de l'employeur a fait valoir les éléments suivants : « [...] Une enquête a révélé que, jeudi le 12 et vendredi le 13 juillet 2012, le directeur des travaux publics a demandé à deux employés cols bleus sous sa responsabilité d'effectuer des travaux à sa résidence. Pendant ces deux jours, les employés en question ont effectué des travaux à la résidence du directeur des travaux publics, pendant leurs heures de travail, alors qu'ils étaient rémunérés par la Municipalité. Le directeur des travaux publics a autorisé les heures travaillées à sa résidence par ces employés sur chacune des cartes de poinçon de ces employés et les activités décrites sur les feuilles de temps ont été maquillées. Confronté à ces faits, le directeur des travaux publics a admis les faits, mais a tenté de les justifier en soulevant un système de compensation de temps qu'il gérait. Aucune explication du directeur des travaux publics ne peut justifier qu'il ait bénéficié personnellement de cette main-d'œuvre aux frais de la Municipalité. Il s'agit d'un manquement grave de la part du directeur des travaux publics qui brise le lien de confiance qui doit exister entre la Municipalité et le directeur des travaux publics. Au mieux, il s'agit d'un manque flagrant de jugement qui démontre que le directeur des travaux publics est incapable d'exercer ses fonctions ou n'a pas la compétence pour l'exercer. Nous sommes d'opinion que ces agissements sont des motifs sérieux justifiant

de mettre fin immédiatement à l'emploi du directeur des travaux publics [...]. » (pièces GD3-36 et GD3-37).

ANALYSE

[28] Bien que la Loi ne définisse pas le terme d'inconduite, la jurisprudence mentionne, dans l'arrêt *Tucker (A-381-85)*, que :

Pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail.

[29] Dans cette décision (*Tucker, A-381-85*), la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a rappelé les propos du juge Reed à l'effet que :

[...] L'inconduite, qui rend l'employé congédié inadmissible au bénéfice des prestations de chômage, existe lorsque la conduite de l'employé montre qu'il néglige volontairement ou gratuitement les intérêts de l'employeur, par exemple, en commettant des infractions délibérées, ou ne tient aucun compte des normes de comportement que l'employeur a le droit d'exiger de ses employés, ou est insouciant ou négligent à un point tel et avec une fréquence telle qu'il fait preuve d'une intention délictuelle [...].

[30] Dans l'affaire *Mishibinijima (2007 CAF 36)*, la Cour a fait le rappel suivant :

Il y a donc inconduite lorsque la conduite du prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. Autrement dit, il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié.

[31] Dans l'arrêt *McKay-Eden (A-402-96)*, la Cour a apporté la précision suivante : « À notre avis, pour qu'une conduite soit considérée comme une « inconduite » sous le régime de la *Loi sur l'assurance chômage*, elle doit être délibérée ou si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré. ».

[32] La Cour a défini la notion juridique d'inconduite au sens du paragraphe 30(1) de la Loi comme une inconduite délibérée dont le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle était de nature à entraîner son congédiement. Pour déterminer si l'inconduite peut mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et la

perte de son emploi. L'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Lemire*, 2010 CAF 314).

[33] Les décisions rendues dans les affaires *Cartier* (A-168-00) et *MacDonald* (A-152-96) confirment le principe établi dans la cause *Namaro* (A-834-82) selon lequel il doit également être établi que l'inconduite a constitué la cause du congédiement du prestataire.

[34] La Cour a réaffirmé le principe selon lequel il incombe à l'employeur ou à la Commission de prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite (*Lepretre*, 2011 CAF 30, *Granstrom*, 2003 CAF 485).

[35] Pour que le geste reproché constitue de l'inconduite au sens de l'article 30 de la Loi, il faut qu'il ait un caractère volontaire ou délibéré ou qu'il résulte d'une insouciance ou d'une négligence telle qu'il frôle le caractère délibéré. Il doit également y avoir une relation de cause à effet entre l'inconduite et le congédiement.

[36] Déterminer si la conduite d'un employé ayant entraîné la perte de son emploi constitue une inconduite, est une question de fait à régler à partir des circonstances de chaque cas.

[37] Dans le présent dossier, les gestes reprochés à l'appelant, soit d'avoir rempli des feuilles de temps de deux employés de la Ville indiquant qu'ils avaient travaillé pour celle-ci, alors qu'ils avaient effectué des travaux à la résidence de l'appelant, ne constituent pas de l'inconduite au sens de la Loi.

[38] Dans la lettre de suspension adressée à l'appelant, en date du 13 février 2013, l'employeur (directeur général) lui a donné l'explication suivante : « [...] J'ai le regret de vous informer que vous êtes suspendus (sic) [suspendu], avec salaire. [...] les éléments graves dont nous avons discuté en rencontre ce 13 février 2013, ainsi que les propos menaçants et déplacés à mon égard [directeur général] m'obligent à prendre cette décision. [...] » (pièce GD14-11).

[39] Puis, dans une lettre en date du 15 février 2013, l'employeur a informé l'appelante que le conseil municipal de la Ville de X avait adopté, lors d'une séance extraordinaire, tenue le 15 février 2013, la résolution suivante : « [...] Considérant l'opinion juridique de Gagné Letarte SENCRL, datée du 14 février 2013 ; Considérant les manquements reprochés ; Il est proposé

[...] Que le conseil municipal mette fin à l'emploi du directeur des travaux publics en date d'aujourd'hui [...] » (pièces GD14-13 et GD14-14).

[40] L'appelant a reconnu que deux employés de la Ville avaient effectué des travaux à sa résidence, le mercredi 11 juillet 2012 et le jeudi 12 juillet 2012. Il a également reconnu avoir rempli des cartes ou des feuilles de temps pour ces employés en indiquant qu'ils avaient travaillé pour la Ville, pour les deux journées en cause, ainsi que pour d'autres journées (ex. : vendredi 13 juillet 2012), alors que cela n'avait pas été le cas.

Caractère non délibéré des gestes reprochés

[41] En tenant compte du contexte particulier dans lequel les gestes reprochés à l'appelant ont été commis, le Tribunal considère que ces gestes ne revêtaient pas un caractère délibéré ou intentionnel et pouvant être assimilés à de l'inconduite au sens de la Loi (*Mishibinijima*, 2007 CAF 36, *McKay-Eden*, A-402-96, *Tucker*, A-381-85).

[42] Le Tribunal considère que le témoignage crédible rendu par l'appelant au cours de l'audience a permis d'avoir un portrait complet et très bien circonstancié relativement aux événements ayant mené à son congédiement. Le témoignage de l'appelant était détaillé et exempt de contradictions. L'appelant a apporté plusieurs explications concernant l'existence et le fonctionnement d'un système de banque de temps parallèle existant chez l'employeur. Son témoignage a permis de mettre en contexte les gestes qui lui ont été reprochés et qui ont mené à son congédiement.

[43] Le Tribunal tient pour avérée l'explication donnée par l'appelant voulant que le système de banque d'heures (banque de temps) utilisée par l'employeur, de façon à permettre à des employés de se prévaloir de journées de congé, en compensation du temps de travail supplémentaire ayant été préalablement réalisé par ceux-ci, était existant avant l'arrivée en fonction de l'appelant et que ce système s'est poursuivi lorsque celui-ci était en poste, à titre de directeur des travaux publics.

[44] Il ressort également du témoignage de l'appelant, lequel n'a pas été contredit, que la pérennité du système de banque d'heures parallèle semble aussi avoir été assurée, même à après son congédiement.

[45] Le témoignage de l'appelant indique qu'il a répondu à la demande de son supérieur immédiat, le directeur général de la Ville, de tenir compte de l'existence d'une banque de temps permettant à des employés de prendre des journées de congé au cours desquelles ceux-ci allaient pouvoir être rémunérés comme s'il avaient travaillé pendant ces journées, même si cela n'avait pas été le cas.

[46] La preuve présentée indique aussi qu'en fonctionnant avec une banque d'heures parallèle, l'appelant n'a fait que poursuivre une pratique qui avait cours chez l'employeur et à laquelle il était lié. Il ressort également du témoignage de l'appelant que le contremaître de la Ville utilisait le même système de banque d'heures parallèle.

[47] Dans ce contexte, le Tribunal estime que rien dans la preuve au dossier ne vient démontrer que l'appelant a manqué à une obligation fondamentale résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Tucker, A-381-85, Lemire, 2010 CAF 314*).

[48] Le Tribunal est d'avis que l'appelant a tenu compte des normes de comportement que l'employeur avait le droit d'exiger de sa part (*Tucker, A-381-85*).

[49] L'appelant n'a pas négligé volontairement ou gratuitement les intérêts de son employeur ni fait preuve d'une intention délictuelle à son endroit (*Tucker, A-381-85*).

[50] Le Tribunal considère tout à fait plausible que les deux employés de la Ville ayant réalisé des travaux de rénovation à la résidence de l'appelant, les 11 et 12 juillet 2012, aient effectué ces travaux alors qu'ils bénéficiaient de journées de congé de la part de leur employeur. Le Tribunal considère vraisemblable que ces employés aient choisi d'utiliser des journées de vacances qui leur avaient été octroyées pour effectuer du travail chez l'appelant.

[51] L'appelant a également précisé que du temps de travail avait aussi été reconnu par l'employeur aux deux employés en question, la journée du 13 juillet 2012, alors qu'aucun de ces employés n'avait travaillé pour la Ville cette journée-là.

[52] L'opinion juridique sur laquelle s'est appuyé l'employeur pour congédier l'appelant indique que :

[...] Une enquête a révélé que, jeudi le 12 et vendredi le 13 juillet 2012, le directeur des travaux publics a demandé à deux employés cols bleus sous sa responsabilité d'effectuer des travaux à sa résidence. Pendant ces deux jours, les employés en question ont effectué des travaux à la résidence du directeur des travaux publics, pendant leurs heures de travail, alors qu'ils étaient rémunérés par la Municipalité. » (pièce GD3-36).

[53] Le Tribunal souligne que malgré l'enquête menée par l'employeur, aucun des deux employés en cause dans cette affaire, n'a corroboré les allégations de l'employeur. Aucun de ces deux employés n'a déclaré qu'il devait offrir une prestation de service pour l'employeur les 11 et 12 juillet 2012 et qu'il avait dû, à la place, exécuter du travail à la résidence de l'appelant, à sa demande et pour le propre bénéfice de ce dernier. L'employeur a seulement mentionné qu'il avait donné un avertissement verbal aux deux employés en cause.

[54] Dans ce contexte, le Tribunal considère que, même s'il a rempli leur feuille de temps, de manière à répondre à la demande faite par l'employeur, l'appelant n'a pas « falsifié » les cartes de temps des deux employés concernés, comme l'a soutenu l'employeur (pièces GD3-31 et GD3-32). L'appelant n'a pas, de ce fait, personnellement bénéficié de cette main-d'œuvre, aux frais de la Ville, ou aux frais des contribuables.

[55] Le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a posé aucun geste qui a été de nature à nuire aux intérêts de son employeur et à ceux des contribuables de la Ville pour laquelle il a été embauché.

[56] Le Tribunal considère qu'au moment du congédiement de l'appelant, il y avait une pratique chez l'employeur au sujet de l'utilisation d'une banque de temps parallèle au bénéfice des employés. Selon ce système, les employés de la Ville pouvaient accumuler du temps pour ensuite l'utiliser sous forme de journées de congé, en compensation des heures de travail supplémentaires qu'ils avaient effectuées.

[57] L'existence d'une telle pratique permet de conclure que, même s'il a géré un système de banque d'heures parallèle dont des employés ont pu se prévaloir, l'appelant n'a pas agi de manière insouciant, ou négligente ou frôlant le caractère délibéré (*Tucker, A-381-85*).

[58] Le Tribunal considère également que le congédiement de l'appelant s'est effectué sans que celui-ci n'ait eu la chance de présenter sa version des faits. La preuve démontre que l'employeur s'est appuyé sur une opinion juridique et qu'une résolution a été adoptée lors d'une séance extraordinaire du conseil municipal de la Ville de X, tenue le 15 février 2013, et entérinant la fin de l'emploi de l'appelant le même jour (pièces GD14-13 et GD14-14).

[59] Le témoignage de l'appelant démontre également que l'employeur croyait maintenant sa version des faits. L'appelant a souligné que son dossier avait été présenté auprès de la greffière de la Ville et que celle-ci avait jugé qu'il n'avait rien fait de répréhensible.

[60] Le Tribunal estime que les gestes reprochés à l'appelant n'étaient pas d'une portée telle que celui-ci pouvait normalement prévoir qu'ils seraient susceptibles de provoquer son congédiement. L'appelant ne pouvait savoir que sa conduite était de nature à entraver les obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié (*Tucker, A-381-85, Mishibinijima, 2007 CAF 36*).

Preuve recueillie par la Commission

[61] Le Tribunal rappelle que dans un cas d'inconduite, le fardeau de la preuve appartient à la Commission ou à l'employeur, selon le cas (*Lepretre, 2011 CAF 30, Granstrom, 2003 CAF 485*).

[62] Le Tribunal est d'avis que, dans le cas présent, ni la Commission ni l'employeur ne se sont acquittés du fardeau de la preuve qui leur incombe à cet égard (*Lepretre, 2011 CAF 30, Granstrom, 2003 CAF 485*).

Cause du congédiement

[63] Le Tribunal considère que la preuve présentée démontre que l'appelant n'a pas été congédié en raison d'actes qu'il aurait posés de manière volontaire et délibérée (*Tucker, A-381-85, McKay-Eden, A-402-96, Mishibinijima, 2007 CAF 36*).

[64] Le Tribunal estime que les gestes qui lui ont été reprochés ne constituent pas de l'inconduite au sens de la Loi (*Tucker, A-381-85, McKay-Eden, A-402-96, Mishibinijima, 2007 CAF 36*).

[65] S'appuyant sur la jurisprudence mentionnée plus haut et sur la preuve présentée, le Tribunal considère que l'appelant n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite, en vertu des articles 29 et 30 de la Loi (*Namaro, A-834-82, MacDonald, A-152-96, Cartier, A-168-00*).

[66] Le Tribunal conclut que l'appel est fondé à l'égard du litige en cause.

CONCLUSION

[67] L'appel est accueilli.

Normand Morin
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi