



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1176

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-1985

ENTRE :

J. B.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

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

DÉCISION RENDUE PAR : Solange Losier

DATE DE L'AUDIENCE : Le 1^{er} octobre 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 octobre 2018

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. L'appelante a prouvé qu'il ne s'agissait pas d'inconduite délibérée parce qu'elle ne savait pas que le fait de modifier la feuille de temps d'une employée pourrait mener à son congédiement.

APERÇU

[2] L'appelante était employée comme X pour une X. L'employeur a congédié l'appelante pour cause d'inconduite délibérée et de manquement aux devoirs en tant que superviseure (GD3-25). L'appelante a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (prestations) et a mentionné qu'elle avait été forcée à modifier une fiche de présence en raison d'une entrée incorrecte sur une fiche de présence (GD3-3 à GD3-18). L'intimée a initialement tranché en faveur de l'appelante, après avoir conclu qu'il n'y avait pas eu inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et a accueilli la demande de prestations (GD3-22). L'employeur a demandé un réexamen de la décision initiale et a mentionné que l'appelante avait admis avoir modifié les fiches de présence, ce qui était une violation de la politique de l'entreprise et de la loi provinciale (GD3-23).

[3] L'employeur a avisé l'intimé qu'une employée de l'entreprise avait déposé une plainte selon laquelle elle n'était pas payée en fonction des heures qu'elle avait travaillées (GD3-26). L'employeur a mené une enquête et a déterminé que l'appelante avait rajusté les feuilles de temps de l'employée 30 fois sur 54 en fonction de son horaire de travail et non en fonction des heures travaillées, ce qui a fait que l'employée n'a pas été payée pour environ 4 heures et 19 minutes qu'elle avait travaillées (GD3-24). L'employeur avait une politique selon laquelle tout changement aux feuilles de temps devait être fait sur un formulaire de [traduction] « demande de modification » (GD3-28 à GD3-29). L'appelante ne conteste pas le fait qu'elle a rajusté les feuilles de temps et qu'elle était au courant de la politique précise au sujet de l'utilisation des feuilles de modification des heures, mais elle a mentionné que c'était seulement quelques minutes avant et après le quart de travail de l'employée pendant que l'employée parlait à des collègues (GD3-104). L'appelante a dit à l'intimée avoir parlé à l'employée au sujet de son arrivée hâtive et du fait qu'elle travaillait plus tard, mais a admis qu'elle n'a pas appliqué de mesures correctives (GD3-104). L'intimée a annulé sa décision

initiale et a déterminé que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite (GD3-123). L'intimée a exclu la prestataire du bénéfice des prestations en date du 29 janvier 2018. L'appelante a interjeté appel de la décision au Tribunal de la sécurité sociale et a inclus une déclaration écrite pour expliquer qu'il ne s'agissait pas d'inconduite délibérée puisqu'elle ne savait pas qu'elle pourrait être mise à pied pour ses actions (GD2-2 à GD2-17).

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[4] La fille de l'appelante a assisté à l'audience pour l'appuyer.

QUESTIONS EN LITIGE

Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelante a-t-elle été congédiée de son emploi?

Question en litige n° 2 : L'appelante a-t-elle commis la conduite, plus précisément a-t-elle modifié les feuilles de temps d'une employée et omis d'utiliser un formulaire de demande de modification des heures?

Question en litige n° 3 : Le fait de modifier les feuilles de temps d'une employée et d'omettre d'utiliser un formulaire de demande de modification constitue-t-il un manquement à la politique sur la modification des heures et à la politique de falsification des dossiers de l'entreprise et constitue-t-il une inconduite au sens de la *Loi*?

ANALYSE

[5] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe de la présente décision.

[6] Les parties requérantes sont exclues du bénéfice des prestations s'ils perdent leur emploi pour cause d'inconduite (article 30 de la *Loi*). L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi*, toutefois, l'inconduite doit [traduction] « être consciente, délibérée ou intentionnelle » (*Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314). Il incombe à l'intimée de démontrer que l'employée a perdu son emploi en raison de son inconduite.

Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelante a-t-elle été congédiée de son emploi?

[7] L'appelante a été congédiée de son emploi le 29 janvier 2018 pour cause d'inconduite. L'employeur a congédié l'appelante parce qu'il soutient qu'elle a violé les politiques de l'entreprise concernant la modification des heures et la falsification des dossiers de l'entreprise.

[8] Je note que les parties ne contestent pas le motif du congédiement ni la date du congédiement. À l'audience, l'appelante a convenu qu'elle avait été congédiée pour avoir prétendument violé la politique concernant les fiches de temps et la falsification des dossiers de l'entreprise. Elle a aussi noté qu'elle n'avait pas de preuve pour démontrer qu'elle avait été congédiée parce qu'elle avait 66 ans et en raison d'une réduction de l'effectif de l'entreprise.

[9] Je note que cela concorde avec la preuve contenue dans sa demande de prestations qui précise qu'elle a été congédiée (GD3-7), le registre des gains montre qu'elle a été congédiée et la lettre de fin d'emploi de son employeur (GD3-25).

[10] Par conséquent, j'admets que l'appelante a été congédiée le 29 janvier 2018 en raison de son inconduite pour avoir prétendument enfreint les politiques de l'employeur quant à la modification des fiches de présence et à la falsification des dossiers de l'entreprise.

Question en litige n° 2 : L'appelante a-t-elle commis cette conduite, plus précisément a-t-elle modifié les feuilles de temps d'une employée et omis d'utiliser un formulaire de demande de modification des heures?

[11] Oui, les parties conviennent que l'appelante a commis la conduite. À l'audience, l'appelante a convenu avoir modifié les feuilles de temps de l'employée à de nombreuses occasions afin de refléter les heures véritables travaillées par l'employée et ne pas avoir utilisé un formulaire de demande de modification des heures. Par conséquent, j'accepte que l'appelante a commis la conduite.

Question en litige n° 3 : Le fait de modifier les feuilles de temps d'une employée et d'omettre d'utiliser un formulaire de demande de modification constitue-t-il un manquement à la politique sur la modification des heures et à la politique de falsification des dossiers de l'entreprise et constitue-t-il une inconduite au sens de la *Loi*?

[12] Non, j'estime que modifier les feuilles de temps d'une employée ne constitue pas une inconduite au sens de la *Loi*, car l'appelante, en tant qu'employée de longue date, suivait la pratique habituelle au travail et n'était pas au courant que sa conduite pourrait mener à son congédiement.

[13] Les parties contestent la question de savoir si les gestes de l'appelante représentent une inconduite au sens de la *Loi*.

[14] L'intimée soutient que l'appelante a enfreint de façon répétitive la politique relative à la modification des heures et à la falsification des documents parce qu'elle a omis de remplir un formulaire de modification des heures pour chacun de ses rajustements. L'intimée soutient également que l'appelante était au courant de la politique relative à la modification des heures et à la falsification des documents parce qu'elle a signé une attestation concernant le manuel de l'employé le 21 juin 2016 (GD3-30).

[15] L'appelante a affirmé dans son témoignage qu'elle a travaillé comme directrice de centre pendant environ 23 ans et qu'elle avait notamment comme responsabilités de surveiller les heures, d'examiner les feuilles de temps, d'apporter des changements et de recevoir les formulaires de modification des heures des employés. L'appelante a été congédiée parce qu'elle dit avoir fait plusieurs petits ajustements aux feuilles de temps d'une employée, qui totalisaient prétendument quatre heures sur une période de quelques mois. L'appelante a mentionné que l'employée se connectait au travail quelques minutes avant et quelques minutes après ses quarts de travail prévus et qu'elle utilisait ce temps pour socialiser avec les collègues et utiliser la salle de bain. L'appelante a affirmé dans son témoignage qu'étant donné qu'il s'agissait habituellement seulement de quelques minutes avant ou après son quart de travail, elle a rajusté la feuille de temps de l'employée, ce qu'elle était autorisée à faire selon elle. Elle a aussi fait des démarches pour parler avec l'employée au sujet de cette question et à sa superviseure immédiate. Elle se rappelle avoir eu une discussion avec sa superviseure immédiate au sujet de cette employée. Sa superviseure immédiate a souligné le fait que cette employée en particulier ne cadrait pas bien avec l'entreprise pour diverses autres raisons. Sa superviseure immédiate a donné comme directive à l'appelante de ne pas entreprendre de processus disciplinaire officiel avec l'employée parce qu'elle serait probablement congédiée pendant sa période d'essai. Par

conséquent, l'appelante mentionne qu'elle n'a pas appliqué de mesure corrective ou disciplinaire à l'employée pour sa conduite.

[16] L'appelante a affirmé dans son témoignage qu'elle a signé une attestation confirmant qu'elle a lu le manuel de l'employé qui incluait la politique relative à la modification des heures et la politique relative à la falsification des documents (GD3-30). Cependant, elle mentionne ne pas avoir reçu de formation en milieu de travail au sujet des politiques de l'employeur. L'appelante a mentionné qu'elle consultait le manuel de l'employé uniquement au besoin. Un exemplaire du manuel de l'employé a aussi été soumis (GD3-31 à GD3-103).

[17] L'appelante mentionne que les feuilles de modification des heures étaient destinées aux employés, qui devaient les remplir pour les congés de maladie, les vacances ou les quarts de travail manqués, etc. L'appelante soutient que le libellé utilisé dans la politique de modification des heures n'oblige pas la gestion à remplir un formulaire de modification des heures, mais qu'il incombe plutôt aux employés de soumettre le formulaire. Par exemple, l'appelante a fait référence aux sections suivantes de la politique de modification des heures à l'appui de son argument selon lequel le libellé ne reflète pas le fait qu'il relève de la gestion de soumettre une demande de modification des heures pour apporter de petits changements aux feuilles de temps (GD3-64 à GD3-65) :

[traduction]

- Une fois que la « demande de modification de la fiche de présence » est remplie, elle doit être signée par l'employée et présentée au gestionnaire de l'employé.
- Les formulaires de « demande de modification des fiches de temps » doivent être soumis au gestionnaire de l'employé dès que possible après l'événement qui nécessite un ajustement. Ou au plus tard le dernier jour de la période de paye, le 15 ou le dernier jour du mois.
- À la réception d'une « demande de modification de fiche de présence » de la part d'un employé, il incombe au gestionnaire de faire les ajustements nécessaires et de conserver la « demande de modification de la fiche de présence » dans la filière du gestionnaire avec les autres documents de l'employé.

[18] Je suis d'accord avec l'appelante, car la politique de modification des heures ne montre pas qu'un gestionnaire, ou en l'espèce, une X, doit soumettre un formulaire de modification des heures pour des changements apportés aux feuilles de temps. Le témoignage de l'appelante m'a convaincue, car en tant qu'employée de longue date, elle était autorisée à procéder ainsi et avait fait des ajustements aux feuilles de temps précédemment. Une simple lecture de la politique sur la modification des heures montre clairement que ce processus doit être initié par l'employé pour ensuite être poursuivi par le gestionnaire. De plus, je n'ai pas trouvé de preuve documentaire qui montre qu'un formulaire de modification des heures doit être rempli par un gestionnaire ou un X pour faire des ajustements mineurs ou plus importants sur une feuille de temps.

[19] L'appelante a affirmé dans son témoignage avoir toujours suivi les politiques en milieu de travail et s'est appuyée sur ses évaluations de rendement, car ils montreraient que son ancienne superviseure immédiate avait souligné sa conduite professionnelle et son bon rendement. Plus particulièrement, elle souligne une évaluation de rendement de 2016 : [traduction] « (nom de l'appelante enlevé) donne l'exemple en suivant toutes les politiques et procédures de (nom de l'employeur enlevé) » (GD2-16). Une autre déclaration va comme suit : « (nom de l'appelante enlevé) gère parfaitement l'horaire de son X. Elle fait le suivi d'X quotidiennement et vérifie toute modification d'heures qui est exigée, etc. En 2017, ce sera une priorité absolue de vérifier nos heures de paye » (GD2-16 et GD2-17).

[20] L'appelante rejette l'idée selon laquelle elle a fait des ajustements pour gonfler les statistiques et les profits de son centre parce qu'elle n'a fait que des ajustements mineurs de quelques minutes par quart de travail, ce qui n'aurait pas eu une incidence considérable.

[21] Je suis d'accord avec l'appelante, car ses évaluations de rendement avec son ancienne superviseure immédiate montraient un bon rendement et un historique de suivi des politiques pendant l'exercice de ses fonctions. J'accepte aussi qu'elle a été félicitée positivement par son ancienne superviseure pour avoir ajusté les horaires des employés puisque l'employeur avait mentionné expressément le contrôle des heures de paye comme étant une priorité.

[22] En ce qui concerne la question de savoir si l'appelante savait qu'elle pourrait être congédiée pour avoir fait des changements mineurs aux feuilles de temps de l'employée et pour avoir omis de remplir le formulaire de demande de modification des heures, je ne suis pas

convaincue qu'elle aurait pu savoir ou aurait dû savoir que cela pourrait donner lieu à son congédiement. Le témoignage de l'appelante m'a convaincue parce que j'ai trouvé son explication de sa conduite crédible et raisonnable. Plus précisément, l'appelante a été employée pendant environ 23 ans, avait reçu de bonnes évaluations de rendement, avait été avisée par l'employeur de vérifier la paye, et le libellé de la politique de modification des heures précise qu'il incombe aux employés, et non aux gestionnaires, de remplir les formulaires de modification des heures.

[23] De plus, l'appelante a souligné qu'elle se serait attendue à ce que son employeur lui fournisse une formation complémentaire et une occasion de résoudre le problème. Je note que le Tribunal n'a pas compétence pour déterminer si le congédiement était justifié ou si la sanction était justifiée (*Canada (Procureur général c Marion*; 2002 CAF 185). Bien que le Tribunal ne puisse pas se prononcer sur la politique progressive disciplinaire de l'employeur et la question de savoir si cela était raisonnable, j'estime que le fait que l'appelante n'avait pas reçu d'avertissement de la part de l'employeur au sujet de sa conduite appuie le fait qu'elle ne pouvait pas savoir qu'elle serait congédiée.

[24] 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 (*Canada (Procureur Général) c Lemire*, 2010 CAF 314. Je note également que la nouvelle superviseure n'avait pas encore procédé à une évaluation de rendement en 2017, donc l'appelante ne pouvait pas savoir que ses actions de faire des changements aux feuilles de temps sans remplir de formulaire de modification des heures était un manquement aux politiques en milieu de travail.

[25] L'employée et l'intimée soutiennent que l'appelante a enfreint la politique de falsification des dossiers de l'entreprise, qui incluait les formulaires de modification des heures, et ont souligné que cela peut mener au congédiement. Une copie de la politique était incluse dans le manuel de l'employé (GD3-48).

[26] L'appelante a reconnu qu'elle était au courant de la politique sur la falsification des dossiers de l'entreprise, mais elle mentionne qu'elle n'a pas falsifié de dossiers. Elle n'a pas

soumis de fausses feuilles de modification des heures parce qu'elle a fait de petits rajustements autorisés aux feuilles de temps d'une employée.

[27] Je suis d'accord avec l'appelante, parce que la preuve était insuffisante pour démontrer que l'appelante a falsifié des formulaires de modifications des heures, car elle n'a pas utilisé de formulaires de modification des heures. Je note que la modification des feuilles de temps d'une employée ne figure pas sur la liste des infractions relativement à la falsification des dossiers de l'entreprise (GD3-48). Je souligne également que l'employeur n'a pas soumis de copies des prétendus faux dossiers pour examen par le Tribunal. La preuve de l'élément psychologique est nécessaire et la prestataire doit avoir un comportement délibéré ou d'une insouciance telle qu'il frôle le caractère volontaire (*Canada (Procureur général) c Tucker*, A-381-85). Je ne suis pas convaincue que la conduite de l'appelante était délibérée, insouciance ou volontaire, par conséquent, j'estime que l'intimée n'a pas démontré qu'il y avait eu inconduite parce que l'appelante n'a falsifié aucun dossier.

[28] Bien que l'employeur caractérise la conduite de l'appelante comme étant de l'inconduite en se fondant sur ses politiques, je souligne qu'il s'agit d'une erreur de droit de se concentrer sur la définition de l'employeur et sur ses politiques pour définir [traduction] « l'inconduite » au sens de l'article 30(1) de la *Loi* (Canada (Procureur général) c Nguyen, 2001 CAF 348). En l'espèce, je suis convaincue selon la prépondérance des probabilités que la conduite de l'appelante n'était pas de l'inconduite au titre de la *Loi*, car sa conduite n'était pas volontaire et elle n'aurait pas pu savoir qu'elle pourrait être congédiée pour une conduite qui était soutenue par l'employeur.

CONCLUSION

[29] J'accueille l'appel parce que l'intimée n'a pas démontré que la conduite de l'appelante était délibérée, imprudente ou intentionnelle. Je ne suis pas convaincue qu'elle a intentionnellement enfreint la politique de l'employeur relativement à la modification des heures et à la falsification des dossiers. De plus, il n'y a pas d'éléments de preuve suffisants selon lesquels l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait mener à son congédiement.

[30] L'appel est accueilli.

Solange Losier

Membre, Division générale – Section de l'assurance-emploi

| | |
|-------------------------|--|
| DATE DE L'AUDIENCE : | Le 1 ^{er} octobre 2018 |
| MODE D'AUDIENCE : | Vidéoconférence |
| COMPARUTIONS : | J. B., appelante Sean Jackson, représentant de l'appelante |

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

29 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;

b.1) sont assimilés à un départ volontaire le refus :

(i) d'accepter un emploi offert comme solution de rechange à la perte prévisible de son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où son emploi prend fin,

(ii) de reprendre son emploi, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment où il est censé le reprendre,

(iii) de continuer d'exercer son emploi lorsque celui-ci est visé par le transfert d'une activité, d'une entreprise ou d'un secteur à un autre employeur, auquel cas le départ volontaire a lieu au moment du transfert;

c) le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ ou son congé constitue la seule solution raisonnable dans son cas :

(i) harcèlement, de nature sexuelle ou autre,

(ii) nécessité d'accompagner son époux ou conjoint de fait ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence,

(iii) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*,

(iv) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité,

(v) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent,

(vi) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat,

(vii) modification importante de ses conditions de rémunération,

- (viii) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci,
- (ix) modification importante des fonctions,
- (x) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur,
- (xi) pratiques de l'employeur contraires au droit,
- (xii) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs,
- (xiii) incitation induite par l'employeur à l'égard du prestataire à quitter son emploi,
- (xiv) toute autre circonstance raisonnable prévue par règlement.

30 (1) 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 une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

(2) 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.

(3) Dans les cas où l'événement à l'origine de l'exclusion survient au cours de sa période de prestations, l'exclusion du prestataire ne comprend pas les semaines de la période de prestations qui précèdent celle où survient l'événement.

(4) Malgré le paragraphe (6), l'exclusion est suspendue pendant les semaines pour lesquelles le prestataire a autrement droit à des prestations spéciales.

(5) Dans les cas où le prestataire qui a perdu ou quitté un emploi dans les circonstances visées au paragraphe (1) formule une demande initiale de prestations, les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire et les heures d'emploi assurable dans tout emploi que le prestataire perd ou quitte par la suite, dans les mêmes circonstances, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de l'article 7 ou 7.1.

- a) les heures d'emploi assurable provenant de cet emploi ou de tout autre emploi qui précèdent la perte de cet emploi ou le départ volontaire;

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(6) Les heures d'emploi assurable dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe (1) n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer le nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées, au titre du paragraphe 12(2), ou le taux de prestations, au titre de l'article 14.

(7) Sous réserve de l'alinéa (1)a), il demeure entendu qu'une exclusion peut être imposée pour une raison visée au paragraphe (1) même si l'emploi qui précède immédiatement la demande de prestations — qu'elle soit initiale ou non — n'est pas l'emploi perdu ou quitté au titre de ce paragraphe.