



[TRADUCTION]

Citation : *EG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 352

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

## **Décision**

**Partie appelante (prestataire) :** E. G.

**Partie intimée (Commission) :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (447539) datée du 2 février 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 5 avril 2022

**Personne présente à l'audience :** Partie appelante

**Date de la décision :** Le 5 avril 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-733

## Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) n'a pas prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Cela signifie qu'elle n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire a perdu son emploi. L'employeur de la prestataire (D. S./partenaire d'affaires en ressources humaines) a déclaré que la prestataire avait été congédiée principalement en raison d'un vol de temps. La prestataire affirme que ce n'est pas la véritable raison pour laquelle l'employeur l'a congédiée. La prestataire dit qu'elle n'était pas certaine de la raison pour laquelle l'employeur l'avait renvoyée. Cependant, elle a confirmé qu'elle avait été congédiée le 9 juillet 2021.

[4] La Commission a accepté le motif du congédiement de l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi la Commission a décidé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

[5] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## Analyse

[6] Pour répondre à la question de savoir si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois établir pourquoi la prestataire a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations.

## **Pourquoi la prestataire a-t-elle perdu son emploi?**

[7] Je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce que l'employeur (D. S.) a indiqué qu'il y avait eu [traduction] « vol de temps » de la part de la prestataire.

[8] La prestataire et la Commission ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle la prestataire a perdu son emploi. La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur était la véritable raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission qu'il y avait des écarts entre les heures pointées de la prestataire et le moment où on l'a vue quitter le travail. De l'avis de l'employeur, il s'agit d'un vol de temps.

[9] La prestataire n'est pas d'accord. La prestataire dit qu'elle n'était pas certaine de la raison pour laquelle l'employeur l'avait congédiée. Toutefois, elle a affirmé qu'un nouvel employé de sa succursale a déposé une plainte contre elle en mai 2021 ou en juin 2021.

[10] Je conclus que la prestataire a été congédiée par l'employeur parce qu'elle aurait volé du temps. Je comprends que d'après le témoignage de la prestataire, le « vol de temps » n'était pas la véritable raison de son congédiement. Néanmoins, l'employeur (D. S.) a déclaré à la Commission que la [traduction] « raison principale du congédiement était le vol de temps » (GD3-65).

## **La raison du congédiement de la prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[11] Le motif du congédiement de la prestataire n'est pas une inconduite au sens de la loi.

[12] Pour qu'il s'agisse d'une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite si insouciant que elle est presque délibérée<sup>3</sup>. La prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, elle n'a pas à

<sup>2</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>3</sup> Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>4</sup>.

[13] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et qu'il existait une possibilité réelle d'être congédiée à cause de cela<sup>5</sup>.

[14] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>6</sup>.

[15] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire connaissait ou aurait dû connaître la politique de son employeur concernant le départ hâtif du travail et le non-respect de l'horaire affiché.

[16] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que lorsqu'elle devait quitter le travail plus tôt, elle vérifiait auprès de son directeur de district (M. S.) pour obtenir son approbation.

[17] Je conclus que la Commission n'a pas prouvé qu'il y ait eu inconduite pour les raisons suivantes :

[18] Premièrement : Je juge crédible le témoignage de la prestataire selon lequel elle vérifiait auprès de son directeur de district (M. S.) lorsqu'elle devait quitter le travail plus tôt. J'accepte le témoignage de la prestataire sur cette question parce que ses déclarations étaient détaillées, cohérentes et plausibles. Je me rends compte que la Commission a fait valoir que le fait de s'absenter sans avoir demandé ou obtenu la permission constituait de l'inconduite. Toutefois, je préfère le témoignage de la prestataire selon lequel elle a vérifié auprès de son directeur de district au sujet de son

---

<sup>4</sup> Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>5</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>6</sup> Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

départ du lieu de travail, parce qu'elle a témoigné qu'il lui arrivait de travailler en dehors des heures prévues à l'horaire et que son directeur de district en a tenu compte.

[19] Deuxièmement : La prestataire n'avait jamais reçu d'avertissements antérieurs au sujet de prétendus vols de temps avant le 5 juillet 2021, date à laquelle elle a été placée en congé administratif de trois jours. À ce moment-là, on a informé la prestataire des « écarts de temps » et on lui a demandé de les justifier. La prestataire a témoigné qu'elle a justifié tous les écarts de temps, sauf trois. La prestataire a ajouté qu'elle n'avait pas pu chercher d'autres renseignements sur les écarts de temps, parce que le 9 juillet 2021, l'employeur a pris son téléphone cellulaire (et fermé son compte de courrier électronique) et a fait sortir la prestataire du lieu de travail. Je comprends que la Commission a soutenu que la conduite de la prestataire était délibérée. Toutefois, la prestataire n'a jamais été avertie auparavant de vol de temps et je ne peux tout simplement pas conclure que sa conduite était délibérée.

[20] Troisièmement : La Commission n'a jamais communiqué avec le directeur de district (M. S.) dans le cadre de son enquête sur les raisons du congédiement de la prestataire. Bref, la Commission s'est exclusivement entretenue avec D. S. (directeur des ressources humaines) qui n'était pas le superviseur de la prestataire. Il n'interagissait pas chaque jour avec la prestataire. Je suis conscient que la Commission a fait valoir que la prestataire a reconnu qu'elle avait menti au sujet de ses heures de travail parce qu'elle estimait qu'on lui devait une rémunération supplémentaire. Néanmoins, je préfère le témoignage sous serment de la prestataire selon lequel elle n'a jamais menti au sujet de ses heures et vérifié auprès de son directeur de district pour obtenir son approbation si elle devait quitter le travail plus tôt.

### **Observations supplémentaires de la Commission**

[21] Je réalise que la Commission a également fait valoir que la présentation délibérée par la prestataire de fausses fiches de présence constituait de l'inconduite, car cette violation des règles porte gravement atteinte au lien de confiance entre la prestataire et

l'employeur. Toutefois, je ne suis pas en mesure de conclure que la conduite de la prestataire était intentionnelle ou délibérée parce qu'elle a vérifié auprès de son directeur de district si elle devait quitter le travail. De plus, la prestataire n'avait jamais été avertie auparavant d'un problème de « vol de temps » en plus de 11 ans et demi en tant qu'employée.

### **Donc, la prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[22] D'après mes conclusions ci-dessus, je conclus que la prestataire n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite.

### **Conclusion**

[23] La Commission n'a pas prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[24] L'appel est donc accueilli.

*Gerry McCarthy*

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