



[TRADUCTION]

Citation : *B.'s General Cleaning, Import. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016
TSSDGAE 159

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-3475

ENTRE :

B.'s General Cleaning, Import

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

F. P.

Mis en cause

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

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Day

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 octobre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 décembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

[1] L'appelant a comparu à l'audience de cet appel (l'appel de l'employeur) par téléconférence. L'appelant était représenté par B. A. (monsieur B. A.), qui s'est identifié comme le propriétaire de l'entreprise B.'s General Cleaning, Imported Goods & Consulting ltée (B.'s General Cleaning [entreprise de nettoyage]), ancien employeur du mis en cause, F. P. (le prestataire). Monsieur B. A. a confirmé qu'il comparaisait sans la présence du représentant de l'employeur et désirait poursuivre en son nom à la tenue de l'audience.

[2] Le 1^{er} décembre 2015, le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a jugé que le prestataire était directement intéressé à l'appel de l'employeur et a ajouté le prestataire comme partie à l'appel. Un avis de cette décision, avec une copie du dossier d'appel et une demande de transmission des observations avant le 8 janvier 2016, avait été envoyé au prestataire par livraison Xpresspost (signature consignée à la livraison) le 1^{er} décembre 2015, à l'adresse suivante : X-21 X X, X, Alberta. Toutefois, le colis a été retourné au Tribunal le 15 décembre 2015 avec la mention [traduction] « Déménagé/Inconnu » pour raison de non-livraison. Le personnel administratif du Tribunal a tenté de joindre le prestataire par téléphone le 15 décembre 2015, sans succès, mais un message a été laissé dans sa boîte vocale pour lui demander de communiquer avec le Tribunal et confirmer son adresse postale.

[3] Le 16 décembre 2015, le colis a été envoyé de nouveau au prestataire, à la même adresse, par la poste ordinaire (aucune signature requise). Le colis a été retourné au Tribunal le 5 janvier 2016 avec la mention « Déménagé/Inconnu ». Le personnel administratif du Tribunal a tenté encore une fois de joindre le prestataire par téléphone (sans succès), et un nouveau message a été envoyé dans sa boîte vocale (lequel est demeuré sans réponse). Le personnel administratif du Tribunal a souligné l'absence d'un message d'accueil enregistré dans la boîte vocale ou d'une quelconque identification confirmant que la boîte vocale au numéro de téléphone fourni appartient en effet au prestataire.

[4] Le membre du Tribunal (membre) saisi de cet appel a ensuite revu le dossier de révision (GD3) et il a trouvé une adresse électronique pour le prestataire (GD3-69 et GD3-96 à GD3-99). Il a découvert que l'adresse postale du prestataire dans sa demande initiale de prestations d'assurance-emploi, et subséquemment utilisée par l'appelant (voir GD3-4, GD3-69 et GD3-96 à GD3-99), était en fait X-1 X X, X, Alberta (plutôt que X-21 X X). Le membre a demandé au personnel administratif du Tribunal de tenter de joindre le prestataire par courrier électronique ou par la poste en utilisant les bonnes adresses transmises par le prestataire.

[5] Le prestataire n'a pas répondu au courriel qui lui a été envoyé.

[6] Le 26 janvier 2016, le colis mentionné au paragraphe 2 a été envoyé au prestataire par livraison Xpresspost (signature consignée à la livraison), à l'adresse exacte qui avait été transmise par l'appelant, c'est-à-dire au X-1 X X, X, Alberta. Un nouveau délai a été établi au 29 février 2016 pour permettre à l'appelant de présenter ses observations, le cas échéant. Toutefois, le colis a été retourné au Tribunal le 25 février 2016 avec la mention [traduction] « Non réclamé ».

[7] Entre le 29 février 2016 et le 9 mars 2016, le personnel administratif du Tribunal a de nouveau tenté de joindre le prestataire par téléphone et par courriel (sans succès), et un autre message vocal a été envoyé au prestataire (sans réponse).

[8] Le 16 mars 2016, le membre a établi une date d'audience pour l'appel de l'employeur (27 juillet 2016) et il a demandé au personnel administratif du Tribunal d'essayer encore d'entrer en communication avec le prestataire. Un avis d'audience (avis) a été envoyé au prestataire par livraison Xpresspost (signature consignée à la livraison), au X-1 X X, X, Alberta. Toutefois, l'avis a été retourné au Tribunal le 28 avril 2016 avec la mention « Non réclamé ».

[9] Le membre a ensuite tenté de tenir une conférence préparatoire à l'audience pour discuter avec l'appelant et son représentant en ce qui concerne la question du service, mais le représentant de l'appelant avait pris sa retraite, et l'appelant avait besoin de temps pour retenir les services d'un autre représentant. Au cours de ce processus, monsieur B. A. a communiqué avec le Tribunal et a mentionné que le prestataire avait [traduction] « plié bagage vers les Philippines ».

[10] Le 25 mai 2016, le nouveau représentant de l'appelant a fait part que l'appelant ne serait pas disponible pour une conférence préparatoire à l'audience pour [traduction] « quelques mois », en raison de la crise des incendies de forêt à X qui a eu lieu au printemps et à l'été 2016. En conséquence, l'audience prévue pour le 27 juillet 2016 a été ajournée *sine die*. Un avis d'ajournement a été envoyé au prestataire le 31 mai 2016 par livraison Xpresspost (signature consignée à la livraison), ainsi que par la poste ordinaire (aucune signature requise), au X-1 X X, X, Alberta. Mais, le colis Xpresspost a été retourné au Tribunal avec la mention [traduction] « non livré en raison de conditions météorologiques extrêmes à cet emplacement ». L'envoi fait par la poste ordinaire a été retourné au Tribunal le 5 juillet 2016 avec la mention [traduction] « RAE », un acronyme communément utilisé pour « retourner à l'expéditeur ».

[11] Le 19 septembre 2016, le membre a tenu une conférence préparatoire à l'audience par téléconférence pour discuter avec l'appelant des questions du service vis-à-vis du prestataire et de la planification de l'appel de l'employeur. La téléconférence a été enregistrée, et un résumé de la conférence préparatoire à l'audience a été envoyé à toutes les parties par livraison Xpresspost le 19 septembre 2016. Le résumé envoyé au prestataire, au X-1 X X, X, Alberta, a été retourné au Tribunal le 6 octobre 2016, avec la mention « RAE ». Le personnel administratif du Tribunal a de nouveau tenté de joindre le prestataire par téléphone et par courriel, sans succès. Le 11 octobre 2016, le personnel du Tribunal a réussi à confirmer que le numéro de téléphone inscrit au dossier pour le prestataire avait été réattribué à une personne différente et, par conséquent, aucun autre message vocal n'a été envoyé au prestataire à ce numéro.

[12] Lors de la conférence préparatoire à l'audience, le membre a informé monsieur B. A. que le prestataire avait été ajouté comme partie à l'appel de l'employeur, mais que le Tribunal n'avait pas réussi à signifier ce fait, ou toute autre étape de l'instance à ce jour, au prestataire. Monsieur B. A. a déclaré [traduction] : « C'est parce que monsieur F. P. a quitté le Canada. » Monsieur B. A. a aussi affirmé désirer que cet appel soit instruit [traduction] « quand même » parce qu'il (monsieur B. A.) attend d'être entendu depuis un long moment. Le membre et monsieur B. A. ont convenu que l'audience aurait lieu le 28 octobre 2016. Le 19 septembre 2016, un avis a été envoyé au prestataire par livraison Xpresspost (signature consignée à la livraison), au X-1 X X, X, Alberta. Toutefois, l'avis a été retourné au Tribunal le 17 octobre 2016 avec la mention « Non réclamé ».

[13] Il est inutile de préciser que le mis en cause n'a pas participé à l'audience de l'appel.

[14] La preuve est suffisante pour démontrer que le personnel administratif du Tribunal a déployé tous les efforts raisonnables pour joindre le prestataire et que toutes les avenues possibles pour y parvenir ont été épuisées. Le Tribunal doit concilier la nécessité d'être convaincu que toutes les parties à l'appel ont reçu l'avis d'audience et le droit d'un appelant de voir son appel être instruit dans un délai raisonnable et ne pas être suspendu indéfiniment. Le Tribunal juge que la conciliation favorise l'appelant pour la présente affaire. Le Tribunal juge aussi que, en l'absence de possibilité de trouver le prestataire, l'appel de l'appelant demeurerait en suspens indéfiniment, sans que l'appelant en soit responsable. Le Tribunal est convaincu que toutes les tentatives raisonnables ont été utilisées pour trouver l'appelant [*sic*] et l'informer de cette instance. Le Tribunal juge d'ailleurs que les circonstances de la présente affaire sont qualifiées de « circonstances spéciales » aux termes de l'alinéa 3(1)*b*) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, et modifie donc l'exigence établie au paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, voulant que le Tribunal doit être convaincu que le mis en cause a reçu l'avis d'audience avant de tenir l'audience.

[15] L'analyse du Tribunal bénéficie du soutien de l'alinéa 3(1)*a*) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, lequel prévoit que le Tribunal ***doit*** veiller à ce que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent. Par conséquent, le Tribunal a choisi de poursuivre avec l'audience de l'appel en l'absence du mis en cause.

INTRODUCTION

[16] Le 28 juillet 2015, le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (prestations d'AE). Dans sa demande, le prestataire a mentionné avoir été congédié de son emploi auprès de l'entreprise B.'s General Cleaning le 20 juillet 2015, parce que l'employeur l'accusait d'aider les autres employés dans le but d'exposer un cas de normes d'emploi contre l'employeur. Le 28 août 2015, l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a approuvé le motif de cessation d'emploi du prestataire, de sorte qu'il a pu établir une période de prestations prenant effet le 26 juillet 2015.

[17] Le 25 septembre 2015, l'employeur a demandé à la Commission de réexaminer sa décision, soutenant que le prestataire avait été congédié parce qu'il avait fait la promotion de litiges non fondés et que les autres employés s'étaient plaints que le prestataire violait son obligation d'agir avec loyauté et de bonne foi envers l'employeur. Le 30 septembre 2015, la Commission a maintenu sa première décision.

[18] Le 28 octobre 2015, l'employeur a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal).

[19] L'audience a été tenue le 28 octobre 2016 par téléconférence, car la crédibilité pouvait figurer au nombre des questions principales, l'appelant était représenté et le mode d'audience respectait le besoin, en vertu du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, de veiller à ce que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[20] À savoir si le prestataire devrait être exclu du bénéfice des prestations d'AE parce qu'il aurait perdu son emploi en raison de sa propre conduite.

PREUVE

[21] Le prestataire a présenté une première demande de prestations d'AE le 28 juillet 2015 (GD3-3 à GD3-17), dans laquelle il mentionnait avoir été congédié le 20 juillet 2015 par son employeur, l'entreprise B.'s General Cleaning. Dans le « Questionnaire : Renvoyé (congédié) » rempli dans le cadre de sa demande (GD3-9 à GD3-11), le prestataire a ainsi décrit l'incident associé à une conduite qui a engendré son congédiement [traduction] :

« Depuis 2007 jusqu'à maintenant, mon employeur a abusé tous les TET employés par la compagnie. Les accusations les plus importantes, parmi tant d'autres, incluent la vente d'AMT, le non-remboursement de billets d'avion, le non-paiement des salaires exacts et de la rémunération légale, le non-paiement des heures supplémentaires et les agressions verbales sur les employés. Quand je suis arrivé au Canada, après 3 mois d'activités illégales et d'infractions à la réglementation cachées et commises par mon employeur dont j'ai pris connaissance, un groupe de TET m'a approché pour obtenir mon aide à déposer une plainte. Comme la majorité des employés d'une compagnie de nettoyage ne sont pas très éduqués, je les ai

aidés en secret et je leur ai communiqué leurs droits et les conséquences possibles s'ils choisissent de poursuivre avec le dépôt d'une plainte. Le dépôt a été fait en novembre dernier de l'année 2014, et le mandat a été délivré à mon employeur ce 17 juillet seulement. Le Bureau des normes d'emploi et un certain enquêteur du gouvernement ont effectué une vérification et ont jugé qu'il était coupable des accusations qui pesaient sur lui. Par conséquent, le gouvernement a exigé qu'il règle tous les montants dus, non seulement aux plaignants, mais aussi à tous les employés couverts par leur vérification. Alors, quand un des employés lui a dit que c'est moi qui les ai aidés avec leurs plaintes, il a mis fin à mon emploi et a déposé une plainte à la cour avec certaines accusations fondées seulement sur des rumeurs. L'agent des normes d'emploi que j'ai aidé à découvrir rapidement tous les actes illégaux et les violations commis m'a recommandé d'obtenir une assistance juridique puisque je n'ai pas d'argent pour payer un conseiller juridique et me représenter à la cour et avant ce mercredi, je peux connaître une mise à jour de la révision de l'affaire. De plus, je présenterai les accusations et les explications détaillées quant à la nature et l'ampleur de la cessation de mon emploi sous forme papier, et je remettrai également l'ensemble de la preuve des violations et des activités illégales auxquelles mon employeur participe. Je transmettrai ces éléments personnellement au bureau de Service Canada de X. » (GD3-9)

[22] Le même jour, l'appelant a transmis 86 pages de pièces à l'appui auprès de son bureau de Service Canada local (GD3-20 à GD3-106). Des copies des pièces suivantes étaient incluses dans la documentation :

- a) le permis de travail du prestataire, son visa d'emploi et des pages de son passeport (GD3-22 à GD3-25);
- b) le contrat de travail de 2 ans du prestataire (signé le 12 décembre 2012) et une étude d'impact sur le marché du travail positive pour appuyer l'offre d'emploi (émise le 12 juillet 2013) (GD3-26 à GD3-33);
- c) la lettre de congédiement datée du 20 juillet 2015, laquelle est ainsi rédigée [traduction] :

« L'entreprise vous congédie aujourd'hui, le 18 juillet 2015, dès maintenant. Un licenciement motivé est le motif de votre congédiement. Cependant, veuillez trouver ci-joint un chèque pour une semaine de salaire et une semaine supplémentaire pour les jours que vous n'avez pas travaillés de 1680,00 \$ et la paie de vacances de 1854,58 \$, pour un total de 3534,58 \$, moins l'imposition applicable du gouvernement, conformément à la législation de la Loi sur les normes d'emploi. De même, l'entreprise respectera les termes de votre contrat de travail et de la législation fédérale et couvrira les frais de votre billet de retour aux Philippines. » (GD3-35);

- d) une lettre datée du 20 juillet 2015 adressée au prestataire, avec pour objet le service de plainte incluse pour [traduction] « abus de confiance, violation d'une obligation fiduciaire, vol, atteinte directe, diffamation, complot, déclaration négligente et inexacte et entrave aux contrats de travail unissant l'employeur et ses employés, et autres »; et avec pour objet la demande de retour de tous les biens de l'entreprise, incluant toutes les clés USB, les ordinateurs, les données d'entreprise où qu'elles apparaissent (GD3-37);
- e) la plainte déposée le 17 juillet 2015 à la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta par l'entreprise B.'s General Cleaning et par monsieur B. A. comme opposants au prestataire (GD3-38 à GD3-43);
- f) la déclaration de défense non déposée/avis aux plaignants du prestataire (GD3-44 à GD3-55);
- g) un [traduction] « Résumé de plaintes » de 35 pages, rédigé par le prestataire le 21 juillet 2015 (GD3-61 à GD3-99), avec une liste de 12 plaignants (dont le prestataire) et leurs coordonnées (GD3-96);
- h) un [traduction] « Résumé des accusations qui pourraient être déposées contre mon employeur (58 chefs d'accusation) », rédigé par le prestataire le 28 juillet 2015 (GD3-100 à GD3-106).

[23] Dans un relevé d'emploi (RE) fourni par l'employeur, il est indiqué que le prestataire avait cumulé 1 888 heures d'emploi assurable et que le motif de la cessation du 20 juillet 2015 était le « congédiement » (GD3-18).

[24] Le 19 août 2015, un agent de la Commission a parlé avec monsieur B. A. concernant le congédiement du prestataire et a consigné le contenu de la conversation téléphonique dans un formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations (GD3-107). L'agent a pris note des observations de monsieur B. A. :

- a) le prestataire a été congédié pour avoir divulgué des informations confidentielles et monté ses employés contre lui;
- b) le prestataire communiquait des renseignements privés de l'entreprise aux autres employés;
- c) le prestataire a été embauché comme comptable et il avait accès aux données confidentielles de la rémunération, des contrats et des renseignements financiers, et il divulguait aux employés la somme que l'employeur recevait pour différents contrats, et qu'ils (les employés) devraient avoir un meilleur salaire;

- d) le prestataire a tenté de rallier les employés pour poursuivre l'employeur qui ne payait pas les heures supplémentaires de façon convenable, même si ce dernier payait les heures supplémentaires comme prévu par les contrats de travail;
- e) le prestataire a pris la propriété intellectuelle de l'employeur et l'a copiée sur une clé USB, laquelle est toujours entre les mains du prestataire selon l'employeur;
- f) l'employeur croit que le prestataire était le cerveau de la plainte sur les normes d'emploi déposée en avril, et l'employeur en a appelé de celle-ci.

[25] Le 21 août 2015, la Commission a reçu les documents de l'employeur (GD3-108 à GD-124), ainsi que des copies des déclarations de plusieurs employés qui appuient l'information transmise par monsieur B. A.

[26] L'agent a encore parlé avec monsieur B. A. le 24 août 2015 et a consigné le contenu de leur conversation dans un formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations (GD3-125). L'agent a pris note de la déclaration de monsieur B. A., que le prestataire est un comptable et que tout ce qu'il voit dans le cadre de son travail est confidentiel.

[27] Le 25 août 2015, l'employeur a transmis par télécopieur un document supplémentaire à la Commission, à savoir une déclaration justificative du superviseur de nettoyage pour l'entreprise B.'s General Cleaning (GD3-126 à GD3-127).

[28] Le 27 août 2015, l'agent a discuté avec le prestataire en ce qui concerne son congédiement et a consigné le contenu de leur conversation dans un formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations (GD3-128 à GD3-129). L'agent a pris note des observations du prestataire :

- a) Il a été congédié parce que l'employeur l'accusait d'avoir été le cerveau du ralliement des employés contre l'employeur.
- b) L'employeur ne se conformait pas au droit du travail provincial, et le prestataire a tenté plusieurs fois de mentionner ces préoccupations à l'employeur, mais l'employeur l'évitait, alors il a mené l'affaire aux normes d'emploi quand il a découvert que l'employeur ne désirait pas changer.
- c) Il ne possède pas la clé USB et il affirme que l'employeur en a la possession.

d) Il est comptable, et même si aucune clause de confidentialité n'apparaissait dans son contrat de travail, il sait bien qu'il ne doit pas divulguer des renseignements confidentiels aux autres. Les seuls renseignements qu'il a communiqués étaient destinés aux normes d'emploi, et il avait la permission des employés impliqués.

e) En ce qui concerne la déclaration de l'employeur, de GD3-128 à GD3-129, il a en effet dit à l'employé en question que d'autres superviseurs gagnaient plus que lui, et qu'ils devraient être responsables de la formation, mais il n'a pas mentionné de détails précis à cet employé.

f) Il a déposé une plainte aux normes d'emploi en novembre 2014 et une autre en janvier 2015, et il a été congédié en juillet 2015. Le prestataire a dit que l'employeur a fait l'objet d'une enquête en mars 2015, et le résultat a été annoncé le 17 juillet 2015, l'employeur a reçu un mandat et un avis de payer aux 34 employés le montant exact de leur rémunération légale, leur paie de façon générale, leur paie de vacances et les heures supplémentaires. L'employeur n'a payé personne et il a déposé un appel.

g) Il n'a pas été averti de son congédiement et il a été très surpris de l'apprendre à son arrivée au travail le 20 juillet 2015.

h) Il a toujours mentionné à l'employeur de corriger sa manière et de modifier ses procédures, mais l'employeur ne l'a jamais écouté.

[29] Le 28 août 2015, la Commission a écrit à l'employeur pour l'informer de l'accueil de la demande prestations d'assurance-emploi du prestataire (GD3-130).

[30] Le 25 septembre 2015, la Commission a reçu une demande de révision provenant du représentant de l'employeur (GD3-131 à GD3-142). La demande de révision comportait une copie de la plainte contre le prestataire qui avait été déposée à la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta le 17 juillet 2015, et une lettre explicative où le représentant de l'employeur concluait ce qui suit [traduction] :

« En somme, quand cet employeur a été activement lésé dans un effort concerté et injustifié de promotion de litiges envers cet employeur, l'on peut confirmer l'existence d'inconduite. La preuve *prima facie* qui établit l'inconduite est composée des faits de la plainte. Le simple fait de déposer une défense en réponse à une plainte ne devrait pas annuler ni éliminer la probabilité qu'il est plus probable qu'improbable que l'employeur ait été lésé par les actes d'un employé malhonnête. » (GD3-132)

[31] Le 30 septembre 2015, un différent agent de la Commission a parlé avec le représentant de l'employeur en ce qui concerne la demande de révision (voir le formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à GD3-144) et il a inscrit les notes suivantes [traduction] :

« J'ai expliqué à monsieur S. que sa déclaration faite dans sa lettre concernant l'erreur d'accorder le bénéfice du doute au prestataire est contradictoire aux [principes] de la Loi sur l'AE. J'ai dit que d'après les faits que j'ai révisés, le prestataire avait une explication valable aux allégations faites à son endroit et il a réfuté avoir agi délibérément. »

En réponse à la question du représentant qui voulait savoir si l'agent avait lu la preuve contre le prestataire, l'agent a noté [traduction] :

« J'ai dit que la plupart des éléments étaient des allégations, et les déclarations des autres ont été réfutées par le prestataire. J'ai une fois de plus affirmé que nous avons accordé le bénéfice du doute au prestataire. »

[32] Le 30 septembre 2015, la Commission a maintenu sa décision initiale du 8 août 2015 qui approuvait le motif de cessation du prestataire, parce que l'inconduite n'avait pas été prouvée (GD3-146 à GD3-147).

[33] Les documents d'appel de l'employeur (GD2) étaient composés de 232 pages qui incluaient les documents suivants, lesquels n'avaient pas été transmis à la Commission :

- a) la déclaration solennelle de G. P., assermenté le 20 octobre 2015, qui a été déposée avec la poursuite de l'employeur contre le prestataire (GD2-18 à GD2-21);
- b) l'analyse et le rapport de vérification sur l'ordinateur de 174 pages faite par Mocato, en date du 20 octobre 2015 (GD2-23 à GD2-196) (document aussi déposé dans le cadre de la poursuite de l'employeur contre le prestataire);
- c) la déclaration solennelle de monsieur B. A., assermenté le 20 octobre 2015, qui a été déposée avec la poursuite de l'employeur contre le prestataire (GD2-197 à GD2-223);

d) des déclarations sous serment non déposées de trois (3) autres employés de l'entreprise B.'s General Cleaning (GD2-224 à GD2-232);

Pendant l'audience

[34] Monsieur B. A. a présenté un témoignage exhaustif sur ses antécédents et sur son arrivée au Canada en tant que réfugié politique de Somalie, sur ses études au NAIT [Institut de technologie du Nord de l'Alberta], sur son emploi en gestion hôtelière et sur le fait d'avoir [traduction] « travaillé jour et nuit » pour bâtir son entreprise, B.'s General Cleaning, [traduction] « à partir de rien ».

[35] Monsieur B. A. a poursuivi son témoignage en expliquant pourquoi il participe aujourd'hui au Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET) et a affirmé cela [traduction] : « Je sais ce que ces gens vivent et, pourvu qu'ils soient de bons travailleurs honnêtes, je veux les aider et leur permettre d'amener leurs familles au Canada. »

[36] À l'égard du prestataire, monsieur B. A. a déclaré ce qui suit :

a) Le prestataire était comptable dans une banque et travaillait 6-7 jours par semaine aux Philippines et il voulait venir au Canada. Monsieur B. A., grâce au Programme des TET, a demandé de faire venir au Canada le prestataire et sa femme.

b) Le prestataire a commencé à travailler pour l'entreprise B.'s General Cleaning comme teneur de comptes/comptable en juin 2014, et dès le départ, monsieur B. A. avait complètement confiance en le prestataire et il l'a déclaré responsable de tout ce qui touchait aux finances de l'entreprise B.'s General Cleaning.

c) Monsieur B. A. fournit à ses employés TET un logement, soit dans un condo, soit dans une maison mobile, à X, mais le prestataire a dit à monsieur B. A. qu'il était [traduction] « éduqué » et l'a [traduction] « supplié » d'habiter avec lui, en insistant qu'il ne demeurerait pas avec les autres employés TET.

d) Monsieur B. A. a accepté de permettre au prestataire de demeurer avec lui et sa famille.

e) Monsieur B. A. a traité le prestataire [traduction] « comme de la famille ». Monsieur B. A. a permis au prestataire de vivre dans sa maison pendant les 3 premiers mois sans loyer, et le prestataire lui a ensuite payé 300 \$ par mois comme loyer. Cependant, le prestataire [traduction] « n'a jamais payé un sou pour la nourriture » et il avait même accès à l'ordinateur personnel de monsieur B. A. à la maison.

f) Monsieur B. A. s'absentait régulièrement de X, se rendant à X ou ailleurs pour affaire. Il faisait confiance au prestataire qui lui disait faire toutes sortes de choses pour l'aider avec les papiers et la législation. Monsieur B. A. a déclaré [traduction] :

« Il m'impressionnait tellement! »

g) Monsieur B. A. ne savait pas que le prestataire se servait d'une autre adresse pour ses contacts avec les autorités des normes d'emploi, c'est-à-dire le X (voir le rapport de vérification, GD2-35).

h) Monsieur B. A. ignorait que seulement un mois après avoir été embauché, le prestataire a commencé à comploter contre lui, comme il est démontré dans le rapport de vérification.

i) Depuis le premier moment de l'embauche du prestataire chez B.'s General Cleaning, celui-ci demandait sans cesse à monsieur B. A. [traduction] : « Pourquoi payez-vous autant d'argent pour ces personnes? » Monsieur B. A. a déclaré [traduction] :

« F. P. m'a dit de leur payer un salaire, mais il a dit aux employés et aux autorités d'emploi qu'ils auraient dû être payés par heure. Puis, les gens m'ont demandé des heures supplémentaires et je ne comprenais pas pourquoi. F. P. m'a induit en erreur, me disant qu'ils cherchaient sûrement à accumuler des heures de vacances. »

j) Il ne savait pas que le prestataire était en train de le piéger et qu'il transmettait toutes sortes de renseignements à ses clients, aux autres employés et aux autorités d'emploi. Monsieur B. A. a déclaré [traduction] :

« F. P. a dit à d'autres employés qu'ils étaient moins payés que ceux occupant une position inférieure. J'ai remarqué que certains travailleurs étaient mécontents, mais je ne comprenais pas pourquoi. »

[37] Quant à la raison concernant le congédiement du prestataire le 20 juillet 2015, monsieur B. A. a témoigné ainsi :

a) À ce moment, certaines personnes lui avaient fait part de plaintes concernant le prestataire, et certains clients lui ont dit que F. P. essayait de les encourager à faire affaire ailleurs, auprès d'une entreprise dirigée par l'un des amis philippins du prestataire. Monsieur B. A. avait aussi été mis au courant que des renseignements confidentiels avaient été transmis à l'ami philippin du prestataire parce que monsieur B. A. a été avisé que cet ami approchait des clients existants et leur offrait de facturer moins cher que ce que l'entreprise B.'s General Cleaning demandait.

b) De même, le personnel de monsieur B. A. l'informait des problèmes causés par le prestataire qui divulguait des renseignements confidentiels sur les lieux du travail.

c) Le prestataire était absent pour maladie en juin 2015, et monsieur B. A. l'a téléphoné pour demander le mot de passe de l'ordinateur de l'entreprise avec lequel le prestataire travaillait. Cet ordinateur contenait tous les renseignements financiers de l'entreprise, dont la liste de paie, les comptes clients et les envois de fonds. Monsieur B. A. a déclaré [traduction] :

« F. P. m'a dit qu'il ne "pouvait pas se rappeler" le mot de passe de l'ordinateur qu'il utilisait tous les jours! »

Puis, le prestataire a retardé la remise du mot de passe à monsieur B. A. jusqu'à ce qu'il arrive au bureau et qu'il accède à son ordinateur seul.

d) Monsieur B. A. était déjà très inquiet du comportement du prestataire d'après les commentaires reçus par ses clients et les plaintes faites par le personnel. Il avait récolté les renseignements sur ce que le prestataire était en train de manigancer. L'incident du mot de passe de l'ordinateur était la goutte qui a fait déborder le vase. Monsieur B. A. a retenu les services d'un avocat et il lui a transmis toute l'information qu'il avait récoltée. L'avocat a ensuite préparé et déposé une plainte contre le prestataire à la Cour du Banc de la Reine le 17 juillet 2015. Il était évident que le prestataire ne voulait pas que monsieur B. A. s'aperçoive de ce qu'il faisait, et que les actes du prestataire nuisaient à l'entreprise. Monsieur B. A. a décidé de congédier le prestataire et de soumettre le litige.

e) Monsieur B. A. a ensuite fait faire une analyse de vérification de l'ordinateur et du téléphone cellulaire de l'entreprise que le prestataire utilisait, ce qui était très dispendieux. Monsieur B. A. a déclaré que l'expert en vérification avait pu faire un rapport de vérification (voir la déclaration solennelle de l'enquêteur en vérification, de GD2-18 à GD2-22, et le rapport, de GD2-23 à GD2-196), même si F. P. avait tout supprimé.

[38] À l'égard de la question concernant les normes d'emploi, monsieur B. A. a déclaré ce qui suit :

a) Le prestataire n'a pas dit la vérité à la Commission par rapport à ce qui s'est produit avec les autorités des normes d'emploi.

b) Dans le rapport de vérification, il est clair que le prestataire transmettait des renseignements aux autorités d'emploi, depuis octobre 2014.

c) Les normes d'emploi n'ont jamais effectué de vérification. Plutôt, les normes d'emploi ont commandé à l'entreprise B.'s General Cleaning de faire une auto-évaluation pour l'ensemble du personnel et des services et mentionné ce qui devait être réglé à l'issue de cette auto-évaluation. Monsieur B. A. a déclaré [traduction] :

« J'avais un avocat et nous avons payé pour les erreurs commises. J'ai dû suivre le cours des normes d'emploi et je sais maintenant ce que j'ai à

faire. J'ai personnellement suivi les cours et je considère maintenant les règles comme une bible. Il s'agissait d'un processus d'apprentissage et je suis reconnaissant de l'avoir fait. Je conserve désormais tous les dossiers pendant 6 ans, et non 6 mois seulement. Je n'ai jamais nié que l'entreprise a commis des erreurs. J'ai appris de ceci.

Mais F. P. était celui qui instaurait les règles et les procédures et il ne m'a jamais dit que nous faisons quelque chose de mal. Puis il a dit aux employés comment ils pouvaient obtenir de l'argent suite à son complot. Je lui faisais confiance. Il vivait dans ma maison et il m'a dit que c'était pour m'aider en tout temps, mais il faisait en sorte que j'échoue.

Les normes d'emploi n'ont même pas fait de vérification. On nous a laissés faire une auto-évaluation. Il n'y a eu aucune amende, aucune accusation. »

[39] En ce qui concerne la poursuite engagée contre le prestataire, monsieur B. A. a déclaré ce qui suit :

- a) Le prestataire a fini par embaucher un avocat pour se défendre dans la poursuite qui le vise.
- b) Dans le cadre du processus judiciaire, l'avocat du prestataire a reçu une copie du rapport de vérification.
- c) Par l'entremise de son avocat, F. P. a admis son acte répréhensible et a proposé une entente en retournant chez lui, aux Philippines, à ses propres frais, ce que monsieur B. A. a expliqué comme l'offre du prestataire de dégager monsieur B. A. de ses obligations en vertu du contrat de travail et du Programme TET, ce qui va à l'encontre du Programme TET même. Monsieur B. A. a refusé cette offre et a poursuivi son action, mais le prestataire est ensuite disparu et il ne s'est jamais présenté en cour le jour du procès. Monsieur B. A. a déclaré [traduction] :

« F. P. a divulgué mes informations et les informations de mes fournisseurs à un concurrent, une entreprise dirigée par l'un de ses amis philippins, et il a pris ces informations pour en faire une utilisation personnelle quand il les a transférées sur un téléphone cellulaire personnel. Si cela est accueilli, alors il n'existe pas d'inconduite quant aux prestations d'AE. »

OBSERVATIONS

[40] L'appelant a fait valoir ce qui suit :

- a) La déclaration solennelle de G. P. et l'analyse de vérification de l'ordinateur et le rapport transmis par Mocato inc. sont des preuves concluantes que le prestataire a pris des données exclusives à l'entreprise et des renseignements confidentiels d'employés pour en faire une utilisation malveillante externe au cadre des opérations normales et de routine de l'entreprise.
- b) Les déclarations sous serment de trois autres employés constituent une preuve que le prestataire en a fait ainsi dans une tentative de nuire à la réputation de l'employeur.
- c) Le comportement du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), et les efforts du prestataire de cultiver et d'induire un litige contre l'employeur ont activement nui à ce dernier.
- d) La Commission n'a pas accordé le poids qu'il convenait à la preuve du manquement commis par le prestataire quant à son obligation d'agir avec loyauté et de bonne foi, et elle a placé un poids démesuré sur des éléments de preuve que le prestataire a déclarés sans serment.

[41] La Commission a fait valoir que :

- a) Le prestataire nie toutes les allégations faites par l'employeur et il a fourni une explication crédible aux allégations de l'employeur, lesquelles [traduction] « quoique bien écrites dans une formulation juridique, ne sont rien de plus qu'une vaste allégation ». Par conséquent, le bénéfice du doute est accordé au prestataire.
- b) Les déclarations des tierces parties présentées par d'autres employés, puisqu'elles ont été obtenues par l'employeur, manquent de crédibilité, vu la position d'autorité qu'occupe l'employeur.

- c) Le prestataire avoue avoir parlé aux autres employés, mais en promesse de se conformer au droit du travail provincial. Le prestataire n'avait pas l'intention de comploter contre l'employeur. Il faisait simplement ce qu'il croyait être juste et on ne peut pas affirmer qu'il agissait de façon volontaire ou malveillante. Les actes du prestataire ne peuvent pas être considérés comme volontaires, délibérés ou irréflechis en ce qui concerne une inconduite.
- d) Les allégations de vol de la clé USB n'ont pas été prouvées.
- e) Aucune clause de confidentialité ne paraissait dans le contrat de travail, et le prestataire n'a signé aucun document déclarant qu'il ne doit pas divulguer des informations de l'entreprise à quiconque.
- f) Les allégations de diffamation semblent avoir été formulées après le congédiement.
- g) La présentation d'une plainte de normes d'emploi était une option raisonnable pour le prestataire, et cet acte seul ne serait pas considéré comme une inconduite.

ANALYSE

[42] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées à l'annexe de la présente décision.

[43] Aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'AE, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de sa propre inconduite.

[44] Dans le cas où l'employeur est l'appelant (comme pour la présente affaire), il revient à l'employeur de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite (*Larivee*, A-473-06; *Falardeau*, A-396-85). Pour considérer le fardeau de cette preuve comme acquitté, le Tribunal doit être convaincu que l'inconduite était le motif et non l'excuse du congédiement, ce qui nécessite, pour le Tribunal, d'en arriver à une conclusion de fait après avoir examiné attentivement tous les éléments de preuve (*Bartone*, A-369-88; *Davlut*, A-241-82).

[45] Pour prouver qu'il y a eu inconduite, il faut démontrer que l'employé s'est comporté autrement que de la façon dont il aurait dû se comporter et qu'il a fait cela de manière volontaire ou délibérée ou avec une insouciance telle, qu'elle frôlait le caractère délibéré (*Eden*, A-402-96). Pour qu'un acte soit qualifié d'inconduite, il doit être démontré que l'employé savait ou aurait dû savoir que son comportement 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 (*Lassonde*, A-213-09; *Mishibinijima*, A-85-06; *Hastings*, A-592-06; *Lock*, 2003 CAF 262) et que ce comportement nuirait au rendement professionnel de l'employé ou nuirait aux intérêts de l'employeur ou nuirait de façon irréparable à la relation employeur-employé (CUB 73528).

Quel comportement a mené au congédiement de l'appelant [sic]?

[46] Le prestataire a affirmé avoir été congédié parce que l'employeur l'accusait de tenter de rallier les employés contre l'employeur (GD3-128). Le prestataire nie cette accusation, mais dans sa demande de prestations d'AE, il a affirmé avoir « aidé en secret » un groupe d'employés TET à déposer des plaintes de normes d'emploi contre l'entreprise B.'s General Cleaning, et avoir « aidé » l'agent des normes d'emploi à « découvrir rapidement tous les actes illégaux et les violations commis » par l'employeur (GD3-9). Le Tribunal souligne d'ailleurs que, lors d'une conversation avec un agent de la Commission, l'appelant [sic] a déclaré que c'est lui qui a d'abord déposé une plainte auprès des normes d'emploi en novembre 2014, et qu'il en a déposé une autre contre l'employeur en janvier 2015, et une autre après avoir été congédié en juillet 2015 (GD3-128 à GD3-129).

[47] Monsieur B. A. a informé la Commission que le prestataire avait été congédié le 20 juillet 2015 pour avoir divulgué des renseignements confidentiels appartenant à l'employeur et pour avoir comploté avec d'autres employés contre l'employeur (GD3-107). Monsieur B. A. a témoigné lors de l'audience que les précisions sur les actes du prestataire ont été présentées dans la déclaration de l'employeur contre le prestataire (GD2-12 à GD2-17), de même que la déclaration solennelle de l'enquêteur qui a fait la vérification des ordinateurs et des téléphones intelligents de travail utilisés par le prestataire pendant sa période d'emploi (GD2-18 à GD2-22), ainsi que le rapport résultant de la vérification (GD2-23 à GD2-196), la déclaration faite sous serment de monsieur B. A., déposée dans le cadre de la poursuite de l'employeur contre le

prestataire (GD2-197 à GD2-223) et les déclarations sous serment de trois (3) collègues du prestataire (GD2-224 à GD2-232). Monsieur B. A. a aussi témoigné lors de l'audience sur les plaintes et les renseignements reçus par ses clients et par son personnel, ainsi que sur l'incident final où le prestataire a refusé de communiquer le mot de passe de l'ordinateur avec lequel le prestataire travaillait tous les jours, acte représentant le refus de permettre à monsieur B. A., le propriétaire de l'entreprise, d'accéder aux renseignements financiers de l'entreprise.

[48] Le prestataire a mentionné à l'agent de la Commission qu'il a tenté à plusieurs reprises de faire part à l'employeur de ses préoccupations quant aux manquements allégués envers le droit du travail provincial, mais l'employeur l'évitait. Il a donc mené l'affaire aux normes d'emploi quand il a découvert que l'employeur ne désirait pas changer (GD3-128 à GD3-129). Toutefois, mis à part ces affirmations peu détaillées (une autre se trouve à GD3-11, dans la demande de prestations d'AE), aucune preuve ne fait montre que le prestataire a déployé des efforts pour alerter l'employeur concernant des questions de conformité ou pour mettre en œuvre des procédures qui corrigeraient les violations alléguées. Le Tribunal juge que ce manque serait fâcheux, puisque le prestataire a présenté une preuve documentaire volumineuse à la Commission à l'égard des plaintes individuelles contre l'employeur. Il est clair que le prestataire était très organisé et qu'il a documenté toutes les violations alléguées de façon exhaustive, et pourtant, il n'aurait apparemment jamais documenté ses efforts allégués pour alerter l'employeur et pour régler ce problème avec l'employeur directement. Le Tribunal souligne qu'une certaine forme de communication à l'employeur, démontrant des calculs comparatifs et une analyse de remboursements potentiels, aurait probablement été la première mesure effectuée par un teneur de comptes/comptable nouvellement embauché qui découvre des irrégularités dans la liste de paie. Pourtant, rien ne démontre que l'appelant [*sic*] a entrepris une telle mesure. Aucun élément de preuve ne révèle que le prestataire aurait recommandé à l'employeur de se rendre aux autorités sur la base d'une divulgation volontaire ou dans le but de demander une quelconque forme de vérification ou de soutien aux autorités pour confirmer la conformité.

[49] Le Tribunal est aussi troublé par le fait que l'appelant [*sic*] a commencé à travailler pour l'entreprise B.'s General Cleaning le 19 juin 2014 seulement, et pourtant il a pu préparer et déposer une plainte aux normes d'emploi concernant des violations alléguées quant au salaire et au traitement des heures supplémentaires en novembre 2014 (seulement cinq (5) mois plus tard),

et en déposer une autre en janvier 2015. Nonobstant de ce fait, il a lui-même admis dans sa demande de prestations d'AE que le partenaire domestique de monsieur B. A. a géré la rémunération jusqu'en mars 2015 : mars 2015 était [traduction] : « le seul moment pendant lequel j'ai entièrement géré la rémunération, *et je me suis aperçu des calculs et des manipulations cachés dans la préparation de la paie* » (GD3--11) (mis en évidence par la soussignée).

[50] À l'opposé, l'employeur est demeuré cohérent quant à s'être fié au prestataire dans ce domaine et que ni le prestataire ni l'un des employés plaignants n'ont communiqué avec l'employeur pour discuter de leurs préoccupations ou d'un règlement avant de déposer leurs plaintes contre l'employeur auprès des autorités des normes d'emploi (voir la déclaration présentée à la Commission, de même que la déclaration faite sous serment de monsieur B. A., de GD2-197 à GD2-198, et le témoignage de monsieur B. A.).

[51] Puis, il y a la preuve détaillée et convaincante de l'enquêteur en vérification qui se trouve dans la déclaration solennelle et dans le rapport de vérification même. Bien que ce rapport soit daté du 20 octobre 2015, l'analyse tenue, et sur laquelle porte le rapport de vérification, couvre l'entière période d'emploi du prestataire, de ses débuts le 19 juin 2014 jusqu'à son congédiement le 20 juillet 2015. Une analyse de vérification approfondie des ordinateurs et des téléphones intelligents de travail utilisés par le prestataire pendant la durée de son emploi est incluse et elle démontre de façon concluante ce qui suit :

- a) le prestataire a commencé à identifier des requérants potentiels dès le mois d'octobre 2014 et à préparer les plaintes contre l'employeur;
- b) le prestataire s'est servi d'un numériseur pour numériser des documents et les verser aux fichiers des plaignants qu'il a créés sur son ordinateur de travail;
- c) le prestataire se considérait comme un plaignant potentiel, mais il a utilisé une adresse différente pour son propre dossier de renseignements de plainte et non l'adresse à laquelle il vivait réellement à ce moment (dans la maison de monsieur B. A.);

d) il a supprimé ces fichiers le 10 mars 2015, ou près de cette date, avant la réception le 31 mars 2015 du premier avis des neuf (9) plaintes concernant les normes d'emploi qui a été envoyé à l'entreprise B.'s General Cleaning par le ministère des Emplois, des Compétences, de la Formation et du Travail de l'Alberta;

e) à la suite de la réception de ce premier avis de plaintes concernant les normes d'emploi, le prestataire s'est engagé activement pour collaborer à l'enquête de l'agent des normes d'emploi au nom de l'employeur, échangeant ainsi plus de 100 courriels avec ledit agent, souvent durant les fins de semaine et après les heures normales de bureau;

f) le prestataire possédait les contrats de travail de chacun des individus qui étaient employés par l'entreprise B.'s General Cleaning entre le 12 décembre 2012 et le 8 novembre 2013, période qui précède la période d'emploi du prestataire auprès de l'entreprise B.'s General Cleaning (dont le début était le 19 juin 2014);

g) le prestataire possédait les documents de rémunération et les feuilles de temps pour la période du 12 mars 2014 au 26 septembre 2014, laquelle précède la période où le prestataire a pris en charge les tâches associées à la rémunération pour l'entreprise B.'s General Cleaning (dont le début était le 6 mars 2015);

h) le prestataire possédait des reçus qui dataient de la période entre le 10 juillet 2011 et le 29 avril 2014, période qui précède la période d'emploi du prestataire auprès de l'entreprise B.'s General Cleaning (dont le début était le 19 juin 2014);

i) les fichiers mentionnés aux paragraphes f), g) et h) précédents ont été supprimés le 10 mars 2015, ou près de cette date, avant la réception le 31 mars 2015 du premier avis des plaintes concernant les normes d'emploi qui a été envoyé à l'entreprise B.'s General Cleaning par le ministère des Emplois, des Compétences, de la Formation et du Travail de l'Alberta;

j) le prestataire a transféré vers des adresses électroniques privées lui appartenant des renseignements de l'entreprise (dont les noms des clients existants et potentiels de l'entreprise et les détails des contrats de service de l'employeur) le 30 janvier 2015, le 11 mai 2015 et le 13 mai 2015, et il en a été ainsi sans que l'employeur supervise ou en soit conscient;

k) une application essentielle aux communications de l'entreprise (Viber) a été supprimée du téléphone intelligent du prestataire et réinitialisée sans que l'employeur le sache.

[52] Le Tribunal juge que la déclaration sous serment de monsieur B. A. du 20 octobre 2015 en réponse au rapport de vérification et que le témoignage de monsieur B. A. lors de l'audience tenue sur le même sujet sont détaillés, crédibles et convaincants. Il est clair que monsieur B. A. n'a jamais autorisé le prestataire à avoir accès aux renseignements de l'entreprise précédant sa période d'emploi (ou de prise en charge de la rémunération) et qu'il ne lui a pas demandé d'y accéder. Monsieur B. A. n'a pas plus autorisé le prestataire à transférer des renseignements professionnels sur les employés ou les clients (potentiels et existants) vers ses adresses électroniques personnelles. Il est aussi clair que monsieur B. A. s'en remettait au prestataire, et qu'il s'attendait même à ce que ce dernier travaille d'abord dans le but de résoudre un quelconque problème de normes d'emploi directement avec l'employeur avant de déposer une plainte auprès des autorités d'emploi, sans en informer l'employeur, et surtout, à ce que le prestataire travaille avant tout *au nom de l'employeur* lors de la rédaction des réponses de l'employeur à l'agent des normes d'emploi, plutôt que transmettre des renseignements supplémentaires au soutien des plaintes que le prestataire avait en fait préparées dès le départ.

[53] Il convient de mentionner que le prestataire avoue avoir offert des renseignements non sollicités à un employé en ce qui concerne un autre employé qui gagnait un salaire plus élevé (voir GD3-128 à GD3-129). Cet aveu confère de la crédibilité aux déclarations sous serment des trois employés de l'entreprise B.'s General Cleaning (GD2-224 à GD2-232) qui ont décrit les méthodes utilisées par le prestataire pour solliciter les employés à déposer des plaintes auprès du gouvernement plutôt qu'à discuter directement avec monsieur B. A. C'est-à-dire que le

prestataire informait les employés que d'autres gagnaient supposément un meilleur salaire ou il les informait du montant d'argent que l'employeur récoltait pour un certain travail.

[54] La Commission soutient que le déni et l'explication du prestataire devraient être préférés aux allégations [traduction] « écrites de façon étonnante » de l'employeur. Le Tribunal n'est pas en accord. Le Tribunal souligne que le déni et l'explication du prestataire, incluant les divers résumés et tableaux qu'il a préparés au soutien de sa demande initiale de prestations d'AE, représentent eux-mêmes de simples allégations non justifiées et non corroborées (quoique bien organisées). Le Tribunal accorde un poids considérable à la déclaration solennelle de l'enquêteur en vérification et au rapport de vérification et il préfère la preuve émanant de la déclaration sous serment de monsieur B. A., ainsi que son témoignage, aux déclarations faites sans serment par le prestataire.

[55] Compte tenu de l'ensemble de la preuve, il n'est simplement pas crédible qu'un groupe d'employés TET ait d'abord approché le prestataire pour obtenir son aide à déposer des plaintes et qu'il ait seulement fait ce qu'il croyait être juste. Il n'est pas plus crédible que le prestataire ait déposé les plaintes de travail parce qu'il désirait aider l'employeur à se conformer aux normes d'emploi en vigueur. Le prestataire fait simplement preuve d'une trop grande animosité personnelle envers monsieur B. A. (voir les captures d'écran et les courriels découverts grâce au rapport de vérification, de même que les déclarations sous serment des trois (3) collègues du prestataire) pour que le Tribunal conclue que le prestataire faisait simplement ce qu'il croyait être juste et agissait dans le but de se conformer aux lois provinciales d'emploi. La preuve appuie de manière évidente la conclusion que le prestataire s'est engagé dans un effort concerté pour solliciter et regrouper les employés dans le but de déposer des plaintes contre l'employeur depuis le début de son emploi en tant que teneur de comptes/comptable, pour ainsi dire, auprès de l'entreprise B.'s General Cleaning, et qu'il a eu accès à des renseignements confidentiels appartenant à l'employeur, les a utilisés et distribués pour accomplir sa démarche. La preuve appuie également la conclusion que le prestataire a eu accès à des renseignements confidentiels des clients appartenant à l'employeur, les a utilisés et distribués dans le but de détourner des activités de l'employeur.

[56] L'employeur a congédié le prestataire en raison de son comportement le 20 juillet 2015 selon les renseignements et les plaintes d'employés et de clients, et d'après le comportement douteux du prestataire même (dont l'incident du mot de passe de l'ordinateur). La preuve supplémentaire sur le comportement du prestataire qui a été obtenue par l'employeur après son congédiement, grâce à une analyse de vérification des ordinateurs et du téléphone intelligent de travail du prestataire, n'exclut pas le comportement du prestataire, ou le fait que l'employeur était de plus en plus conscient de ce comportement et qu'il a décidé, par conséquent, de congédier le prestataire le 20 juillet 2015.

[57] Le Tribunal juge donc que le prestataire a perdu son emploi auprès de l'entreprise B.'s General Cleaning parce qu'il s'est engagé dans un effort concerté pour solliciter et regrouper secrètement les employés dans le but de déposer des plaintes d'emploi contre l'employeur, et qu'il s'est servi de sa position de teneur de comptes/comptable pour avoir accès à des renseignements confidentiels appartenant à l'employeur et les distribuer pour accomplir sa démarche. Le Tribunal juge que le prestataire a eu accès à des renseignements confidentiels des clients appartenant à l'employeur, les a utilisés et distribués dans le but de détourner des activités de l'employeur, ce qui a aussi mené à son congédiement.

Ce comportement constitue-t-il une « inconduite » au sens de la Loi sur l'AE?

[58] Comme il a été jugé que l'appelant [*sic*] s'est servi de sa position de teneur de comptes/comptable dans l'entreprise pour avoir accès à des renseignements confidentiels, pour les distribuer aux employés et à d'autres dans le but de secrètement déposer de nombreuses plaintes de normes d'emploi contre l'employeur et pour détourner des activités de l'employeur, le Tribunal doit maintenant déterminer si ce comportement constitue une « inconduite » aux termes de la Loi sur l'AE.

[59] Le Tribunal a examiné ce qui suit :

- a) le prestataire a avoué avoir agi « secrètement » pour aider les employés TET à déposer leurs plaintes d'emploi *et* pour aider l'« agent des normes d'emploi » à « découvrir rapidement » les violations alléguées de l'employeur (GD3-9);

b) il y a une absence totale de preuve pour démontrer que le prestataire, qui était le teneur de comptes/comptable de l'entreprise, aurait informé, averti ou aidé l'employeur en ce qui concerne les violations alléguées en rémunération et/ou la conformité aux normes d'emploi en cause;

c) la preuve découlant de l'analyse de vérification des ordinateurs et du téléphone intelligent de travail du prestataire (dont les détails se trouvent aux paragraphes 51 et 52 précédents) démontre largement les grands efforts que le prestataire a déployés (i) pour obtenir des renseignements confidentiels de l'employeur et (ii) pour couvrir ses traces par la suite.

[60] Le Tribunal juge que l'appelant [*sic*] a agi de façon délibérée quand il a obtenu les renseignements confidentiels de l'employeur et qu'il les a distribués aux employés et à d'autres dans le but de secrètement déposer de nombreuses plaintes de normes d'emploi contre l'employeur et pour détourner des activités de l'employeur. Le Tribunal conclut en outre que le comportement de l'appelant [*sic*] était très insouciant dans les circonstances et constitue une inconduite aux termes de la Loi sur l'AE. Dans le cadre de son analyse, le Tribunal obtient l'appui de la décision de la Cour fédérale selon laquelle il n'est pas nécessaire qu'il y ait une intention délictuelle pour que le comportement corresponde à une inconduite en vertu de la Loi sur l'AE. Il suffit que l'acte répréhensible ou l'omission reprochée soit « volontaire », c'est-à-dire conscient, délibéré ou intentionnel (*Caul*, 2006 CAF 251; *Pearson*, 2006 CAF 199; *Bellavance*, 2005 CAF 87; *Johnson*, 2004 CAF 100; *Secours*, A-352-94; *Tucker*, A-381-85).

[61] Le Tribunal doit se concentrer sur le comportement du prestataire pour déterminer si ce comportement constitue une inconduite aux termes de la Loi sur l'AE. Le Tribunal ne doit pas se laisser distraire par des allégations de manquement envers les normes d'emploi, ce qui a été déclaré comme n'ayant [traduction] « rien à voir » quand il s'agit de justifier un comportement qui est réputé être une inconduite : CUB 10729. Bien qu'il soit reconnu qu'un employé a le droit de déposer une plainte de normes d'emploi contre son employeur (CUB 24794), le Tribunal souligne que la présente affaire est différente parce qu'il ***ne s'agit pas*** d'un cas où le prestataire a déposé une plainte ***en son propre nom***. Certes, le prestataire s'est inclus dans les pièces transmises à la Commission (voir le « Résumé de plaintes » à GD3-96), mais le rapport de

vérification démontre que le prestataire s'est considéré comme un plaignant potentiel sans toutefois soumettre de plainte pour lui-même. Cette raison explique pourquoi le prestataire pouvait répondre au nom de l'employeur par rapport aux plaintes qu'il a lui-même déposées pour les neuf (9) employés listés dans l'avis émis par le ministère des Emplois, des Compétences, de la Formation et du Travail de l'Alberta le 31 mars 2015. Il se peut que le prestataire ait présenté une plainte en son nom après son congédiement, mais on ne peut pas affirmer qu'il a été congédié parce qu'il a déposé sa propre plainte. En effet, le Tribunal juge que la présente affaire s'inscrit dans la même logique que la cause CUB 20623, où le juge-arbitre a établi que les démarches du prestataire par rapport à une plainte « avaient grossi l'affaire à tel point qu'elles constituaient de l'inconduite ». Le Tribunal juge que les démarches du prestataire en l'espèce, à savoir l'effort concerté pour solliciter et regrouper secrètement les employés dans le but de déposer des plaintes contre l'employeur et s'être servi de sa position de teneur de comptes/comptable pour avoir accès à des renseignements confidentiels appartenant à l'employeur et les distribuer pour accomplir sa démarche, ont grossi l'affaire à tel point qu'elles constituent de l'inconduite aux termes de la Loi sur l'AE.

[62] Dans son analyse, le Tribunal trouve également appui dans la jurisprudence volumineuse où l'inconduite a été jugée comme un acte qui va à l'encontre des intérêts de l'employeur et où l'importance de la confiance dans la relation entre l'employeur et l'employé est traitée. Le Tribunal cite la cause CUB 58872 :

« J'estime qu'il y a inconduite si, par tromperie ou mensonge au sujet d'une question importante pour l'employeur, la relation de confiance est brisée. En l'espèce, cette inconduite a malheureusement entraîné les conséquences que l'on sait. »

[63] L'inconduite doit constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail (*Brisette*, A-1342-92). En l'espèce, la Commission soutient que les actes du prestataire ne représentent pas une inconduite parce qu'aucune clause de confidentialité n'existe dans le contrat de travail du prestataire et qu'il n'a signé aucun document déclarant qu'il ne doit pas divulguer des informations de l'entreprise à quiconque. Le Tribunal n'est pas en accord. Comme le prestataire avait accès aux renseignements financiers de l'employeur (dont les versements de retenues à la source, les listes de clients et les données sur

les contrats), et compte tenu de la nature hautement confidentielle des renseignements, et des conséquences et du risque pour l'employeur advenant que les renseignements soient distribués aux employés, aux clients et/ou aux concurrents, le Tribunal juge que des obligations de confiance, de loyauté et de confidentialité se trouvaient implicitement dans le contrat de travail du prestataire. L'employeur pouvait raisonnablement s'attendre à ce que le teneur de comptes/comptable (le prestataire) nouvellement embauché conserve la confidentialité de ses renseignements financiers et lui mentionne toute irrégularité à propos de la rémunération et l'assiste pour régler les problèmes avant de regrouper les employés dans le but de déposer des plaintes auprès des autorités d'emploi. Le Tribunal n'hésite aucunement à conclure que le prestataire a agi à l'encontre des intérêts de l'employeur et que, dans ses démarches d'utiliser sa position de teneur de comptes/comptable dans l'entreprise pour avoir accès à des renseignements confidentiels, pour les distribuer aux employés et à d'autres dans le but de secrètement déposer de nombreuses plaintes de normes d'emploi contre l'employeur et pour détourner des activités de l'employeur, il a violé ses obligations de confiance, de loyauté et de confidentialité envers l'employeur.

[64] De plus, le Tribunal souligne les déclarations d'être un comptable que l'appelant [*sic*] a faites à l'agent de la Commission et, même si aucune clause de confidentialité n'existait dans son contrat de travail, qu'il sait bien qu'il vaut mieux ne pas transmettre des renseignements confidentiels aux autres (GD3-128 à GD3-129). Comme il est jugé que le prestataire a en fait violé ses obligations envers l'employeur, le Tribunal conclut aussi que, en tant que comptable, le prestataire serait bien conscient de son obligation et de sa responsabilité en matière d'éthique, et qu'il devait savoir ou aurait dû savoir que manquer à ces obligations aurait mené à son congédiement.

[65] En l'espèce, le Tribunal conclut que l'appelant [*sic*] a délibérément utilisé sa position de teneur de comptes/comptable dans l'entreprise pour avoir accès à des renseignements confidentiels, pour les distribuer de façon délibérée aux employés et à d'autres dans le but de secrètement déposer de nombreuses plaintes de normes d'emploi contre l'employeur et pour détourner des activités de l'employeur. Le Tribunal conclut donc que le comportement de l'appelant [*sic*] était volontaire. Le Tribunal conclut aussi que le comportement n'était clairement pas dans l'intérêt de l'employeur, qu'elle constituait une violation de confiance qui a causé un

tort irréparable à la relation employeur-employé, et que l'appelant [*sic*] aurait dû savoir que ces actes auraient conséquemment mené à son congédiement. Le Tribunal conclut donc que le comportement de l'appelant constitue une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[66] Le Tribunal conclut que le prestataire a perdu son emploi auprès de l'entreprise B.'s General Cleaning le 20 juillet 2015 en raison de sa propre inconduite. Le Tribunal conclut donc que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'AE pour une durée indéterminée en vertu de l'article 30 de la Loi sur l'AE.

[67] L'appel est accueilli.

Teresa M. Day

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

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.

(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.

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.