



[TRADUCTION]

Citation : *SJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 28

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : S. J.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (689277) datée du 30 octobre 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Rena Ramkay
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 6 décembre 2024
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 7 janvier 2025
Numéro de dossier : GE-24-3732

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je suis donc en désaccord avec l'appelante¹.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait une raison acceptable selon la loi) quand elle l'a fait. Elle n'était pas fondée à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelante a établi une période de prestations d'assurance-emploi commençant le 12 novembre 2023 dans le cadre de sa demande initiale. Elle a reçu des prestations jusqu'à ce qu'elle commence un nouvel emploi dans la vente le 29 avril 2024.

[4] L'appelante a quitté son emploi le 2 juillet 2024 et a renouvelé sa demande de prestations d'assurance-emploi². La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de son départ. Elle a conclu que cette dernière avait quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle avait choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[5] Je dois décider si l'appelante a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[6] La Commission affirme que l'appelante lui a dit qu'elle avait quitté son emploi en raison des activités illégales de son employeur, plus particulièrement en lien avec le terrorisme et la cybercriminalité. Cependant, elle ajoute que l'employeur a affirmé qu'il ne faisait rien d'illégal. La Commission dit que l'appelante n'a pas démontré que sa

¹ La *Loi sur l'assurance-emploi* appelle toute personne qui demande des prestations d'assurance-emploi un « prestataire ». Une personne qui fait appel d'une décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada devant le Tribunal de la sécurité sociale est l'« appelante » ou l'« appelant ».

² Lorsqu'une personne demande des prestations d'assurance-emploi pendant les 52 semaines au cours desquelles elle a déjà établi une période de prestations, sa demande est renouvelée.

décision de partir était justifiée au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon elle, le départ n'était pas la seule solution qui s'offrait à l'appelante.

[7] L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'il y avait une enquête policière en cours et que son employeur ne collaborait pas à l'enquête. Même si ce n'est pas son employeur qui faisait l'objet de l'enquête, elle affirme que certaines personnes qui travaillaient là n'ont pas offert de collaboration. Elle sentait qu'elle devait partir.

Question que je dois examiner en premier

Le dossier d'appel n'a pas été mis en suspens

[8] À l'audience du 6 décembre 2024, j'ai confirmé avec l'appelante qu'elle ne soumettrait aucun document supplémentaire au Tribunal. Nous avons convenu qu'elle pouvait envoyer le rapport d'enquête si elle le recevait dans les deux semaines suivant l'audience.

[9] Le 9 décembre 2024, l'appelante a déposé un courriel de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Ce courriel confirme que la GRC avait bien reçu sa demande de documents liés à une enquête en cours au titre de la *Loi sur l'accès à l'information*. Il montre seulement qu'elle a fait une demande d'accès à l'information. Il ne confirme ni n'infirme l'existence des documents qu'elle a demandés. Comme ce courriel n'est pas ce que j'ai convenu d'accepter après l'audience, je ne l'ai pas admis en preuve.

[10] Le 11 décembre 2024, l'appelante a présenté le même document démontrant qu'elle avait fait la demande d'accès à l'information et que celle-ci avait été reçue. Elle a dit que ce document fournit des éléments de preuve à l'appui de son témoignage selon lequel elle avait quitté son emploi en raison d'une enquête en cours³.

[11] Même si le document déposé ne démontre pas l'existence du dossier d'enquête, seulement la demande de l'appelante et la réception de cette dernière, j'ai accepté ce document en preuve dans le dossier d'appel pour les raisons suivantes :

³ Voir le document GD9 du dossier d'appel.

- Si le dossier d'enquête existe, son contenu pourrait être pertinent pour l'appel de l'appelante.
- Le courriel que l'appelante a reçu de la GRC demandait une prolongation de 30 jours pour répondre, ce qui signifie qu'elle devrait avoir la réponse au plus tard le 8 février 2025. Selon moi, l'avantage d'attendre des éléments de preuve éventuels pour appuyer l'argument de l'appelante l'emporte sur le retard à rendre une décision sur l'appel après le 8 février 2025.

[12] J'ai donc envisagé de mettre le dossier d'appel en suspens jusqu'au 8 février 2025 pour permettre à l'appelante de soumettre les détails pertinents du dossier d'enquête qui appuient son appel. Le 16 décembre 2024, j'ai demandé à l'appelante et à la Commission de présenter leurs observations sur la mise en suspens du dossier⁴.

[13] Le 16 décembre 2024, l'appelante a fait parvenir ses observations dans le document codé GD11 dans le dossier d'appel. Dans ce document, elle dit qu'elle pense avoir prouvé hors de tout doute raisonnable que l'appel en matière d'assurance-emploi était fondé sur une enquête en cours. Elle ajoute que ses renseignements personnels et la preuve tirée d'enquêtes fédérales ne sont pas nécessaires pour trancher l'appel.

[14] Au moment de rendre cette décision, la Commission n'a présenté aucune observation sur la question de mettre le dossier d'appel en suspens.

[15] Le 2 janvier 2024, j'ai informé la Commission et l'appelante que j'allais procéder à la rédaction de la décision et que je ne mettrais pas le dossier d'appel en suspens⁵. En effet, l'appelante affirme avoir fourni suffisamment d'éléments de preuve pour que je puisse trancher l'appel. Je n'ai donc pas besoin d'attendre que l'appelante fournisse d'autres éléments de preuve. Je rendrai ma décision en me fondant sur la preuve que j'ai reçue des parties jusqu'au 16 décembre 2024.

⁴ Voir le document GD10 du dossier d'appel.

⁵ Voir le document GD12 du dossier d'appel.

Question en litige

[16] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification?

[17] Pour répondre à cette question, je dois d'abord aborder la question du départ volontaire de l'appelante. Je dois ensuite décider si elle était fondée à quitter son emploi.

Analyse

Les parties sont d'accord sur la question du départ volontaire

[18] J'admets que l'appelante a quitté volontairement son emploi. L'appelante reconnaît qu'elle a quitté son emploi le 11 juillet 2024. L'employeur a déposé un relevé d'emploi qui confirme que l'appelante a quitté son emploi à cette date⁶. Je n'ai aucune preuve du contraire, alors je l'accepte comme un fait.

Les parties ne sont pas d'accord sur la question de la justification

[19] Les parties ne sont pas d'accord sur la question de savoir si l'appelante était fondée à quitter volontairement son emploi quand elle l'a fait.

[20] La loi dit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁷. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[21] La loi explique ce que veut dire « être fondée à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable compte tenu de toutes les circonstances⁸.

⁶ Voir la page GD3-15 du dossier d'appel.

⁷ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique ce principe.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] L'appelante est responsable de prouver que son départ était fondé⁹. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie que je vais examiner la preuve et décider s'il est plus probable qu'improbable que les événements se sont déroulés comme ils ont été décrits. Pour décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ.

- **Ce que dit l'appelante**

[23] L'appelante affirme avoir été victime de cybercrimes, de harcèlement et de traque furtive. Elle affirme que les accusations d'espionnage et de terrorisme font également l'objet d'enquêtes policières. Elle a déclaré qu'elle avait d'abord déposé une plainte à ce sujet auprès de la police en 2020. Elle affirme qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour que la police ouvre une enquête en 2021 et en 2022, et que l'enquête criminelle est en cours.

[24] Même si son employeur n'était pas concerné par les accusations initiales liées à la cybercriminalité, l'appelante affirme qu'il devait coopérer à l'enquête en cours sur les cybercrimes et que certaines des personnes employées ne l'ont pas fait. Elle dit que son employeur [traduction] « participait à des cybercrimes de manière abusive ».

[25] L'appelante a fourni peu de détails sur ce qu'elle voulait dire lorsqu'elle a dit que son employeur [traduction] « participait à des cybercrimes de manière abusive ». Elle affirme que certaines personnes parmi ses collègues coopéraient avec la personne contre laquelle elle a déposé une plainte, ce qui, selon elle, était illégal.

[26] L'appelante affirme qu'on lui a conseillé de ne pas parler de l'enquête pendant qu'elle se déroulait. Pour cette raison, elle affirme qu'elle peut uniquement dire qu'elle a quitté son emploi en raison d'une enquête en cours et de la participation abusive à des cybercrimes de son employeur; elle ne peut pas fournir plus de renseignements.

[27] L'appelante a fourni un document indiquant les délais, les noms des personnes-ressources et les numéros de référence des dossiers liés aux plaintes qu'elle avait

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

déposées et aux enquêtes en cours¹⁰. Je crois que le document a été créé par l'appelante. Cependant, mis à part une déclaration indiquant [traduction] « enquêtes en cours, procédures judiciaires rendues publiques » pour la plupart des dossiers énumérés, il n'y a pas d'autres renseignements. Dans l'un des dossiers, l'appelante décrit son implication dans des cybercrimes en tant que victime. Elle mentionne entre autres le harcèlement, les menaces, la traque furtive, la diffamation, la calomnie et décrit les conséquences des cybercrimes¹¹.

[28] L'appelante affirme avoir quitté son emploi parce que son départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là. Elle dit avoir parlé à sa gestionnaire, mais celle-ci ne pouvait rien faire. Elle affirme que le propriétaire de l'entreprise coopérait avec la personne concernée par sa plainte, tout comme son épouse, qui était la directrice des ressources humaines. Elle a déclaré qu'elle n'a pas pu leur parler pour remédier à la situation en raison de leur participation abusive à des cybercrimes.

[29] L'appelante affirme que la situation s'aggravait au travail et qu'elle vivait du stress. Elle dit avoir communiqué avec la police qui lui a dit qu'elle pouvait envisager de quitter son emploi¹². Comme l'enquête était confidentielle, elle dit qu'elle ne peut pas fournir de courriels ou de communications au sujet de ce que la police lui a suggéré.

- **Ce que dit la Commission**

[30] La Commission affirme que l'appelante n'était pas fondée à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Plus précisément, elle dit que l'appelante est responsable de prouver que son départ était la seule solution et qu'elle n'a pas démontré que sa décision était justifiée au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[31] Bien que l'appelante mentionne le nom de la personne contre laquelle elle affirme avoir porté des accusations, la Commission affirme qu'elle n'a pas fourni de

¹⁰ Voir le document GD8 du dossier d'appel.

¹¹ Voir le bas de la page GD8-3 et le haut de la page GD8-4 dans le dossier d'appel.

¹² L'appelante a dit à la Commission que les autorités lui avaient suggéré de quitter son emploi à la page GD3-24 du dossier d'appel. Lors de l'audience, l'appelante a été moins claire sur la question de savoir si on lui avait dit de quitter son emploi.

détails sur l'identité de cette personne et son lien avec l'employeur. Elle ajoute que le numéro du rapport de police fourni par l'appelante date de 2022, soit avant que l'appelante ne commence à travailler pour son employeur.

[32] La Commission affirme que l'appelante lui a dit que les responsables de l'enquête policière lui ont conseillé de quitter son emploi jusqu'à la conclusion de l'enquête et de demander l'autorisation de suivre une formation. Cependant, la Commission affirme que la police n'a pas le pouvoir de conseiller à l'appelante de démissionner ni de participer à un programme de formation. De plus, elle affirme qu'il n'y a aucune preuve au dossier que la police a fait ces recommandations.

[33] La Commission affirme que l'employeur lui a dit que l'appelante avait quitté son emploi pour des raisons personnelles, qu'il ne se livrait pas à des activités illégales et que l'appelante n'a jamais été invitée à participer à des activités illégales.

[34] La Commission affirme que l'appelante aurait pu discuter de la situation avec son employeur et explorer la possibilité d'un recours fondé sur les lois sur les droits de la personne. Elle précise que si sa gestionnaire n'avait pas pu régler le problème, l'appelante aurait pu faire part de ses préoccupations aux ressources humaines, à la haute direction ou au propriétaire de l'entreprise. S'il y avait une enquête en cours impliquant son employeur, l'appelante aurait pu demander un congé jusqu'à la conclusion de l'enquête.

- **Mes conclusions**

[35] Je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi parce que je crois que d'autres solutions raisonnables s'offraient à elle quand elle l'a fait. Je présenterai mes motifs plus bas.

[36] La loi énonce certaines circonstances dont il faut tenir compte pour décider si une personne était fondée à quitter son emploi¹³.

¹³ Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[37] L'une des circonstances à prendre en considération est l'existence de conditions de travail qui présentent un danger pour la santé et la sécurité¹⁴. La question de savoir si les pratiques d'un employeur sont contraires à la loi en est une autre¹⁵.

[38] Je juge que les déclarations de l'appelante selon lesquelles ses collègues participaient à des cybercrimes de manière abusive ne sont pas crédibles parce qu'elle n'a pas fourni de preuve ou de renseignement à l'appui. De plus, l'appelante n'a fourni aucune preuve démontrant que son employeur se livrait à des activités illégales.

[39] À l'audience, j'ai demandé à l'appelante si la police surveillait l'utilisation de l'ordinateur au travail de son employeur et si cela signifiait que le personnel voyait des renseignements à son sujet. Elle a dit que son employeur n'était pas surveillé dans le cadre de l'enquête. Cependant, elle a déclaré que certaines personnes employées participaient aux cybercrimes.

[40] De ce fait, je comprends que l'appelante laisse entendre qu'il y avait certains renseignements à son sujet qui faisaient partie des cybercrimes et qui pouvaient être consultés sur Internet, et qu'il y avait des membres du personnel à son lieu de travail qui avaient accédé à ces renseignements ou qui y accédaient. De plus, je pense que l'appelante laisse entendre que le propriétaire de l'entreprise et son épouse comptent parmi les personnes qui accédaient à l'information.

[41] Mais ce sont mes propres conclusions puisque, mis à part répéter que son employeur [traduction] « participait à des cybercrimes de manière abusive », l'appelante n'a fourni aucun autre renseignement. L'appelante n'a pas fourni une explication plus complète ni un élément de preuve pour appuyer ces conclusions. Elle dit qu'elle ne peut pas parler de l'enquête tant qu'elle n'est pas légalement conclue parce qu'elle est d'intérêt national¹⁶.

[42] Les conversations de la Commission avec le service des ressources humaines de l'employeur indiquent qu'elle a quitté son emploi pour des raisons personnelles et

¹⁴ Voir l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ Voir l'article 29(c)(xi) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir la page GD3-17 du dossier d'appel.

que rien d'illégal ne se déroulait au travail¹⁷. La gestionnaire de l'appelante a déclaré à la Commission qu'elle s'occupait de certaines questions juridiques dans sa vie personnelle qui n'avaient rien à voir avec son travail et a confirmé que l'appelante n'avait jamais été invitée à faire quoi que ce soit d'illégal au travail¹⁸.

[43] Le document fourni par l'appelante indiquant les numéros de dossier ne prouve pas l'existence de ces dossiers¹⁹. Sa demande d'accès aux dossiers de la GRC par l'intermédiaire de la *Loi sur l'accès à l'information* prouve seulement qu'elle a demandé ces dossiers; elle ne prouve pas que ces dossiers existent²⁰. De plus, l'appelante affirme qu'elle ne peut pas fournir une preuve de ses communications avec la police concernant son départ parce que l'enquête est en cours.

[44] Je n'accepte pas que l'appelante ne puisse pas fournir plus de détails qu'elle ne l'a fait pour appuyer les circonstances auxquelles elle dit avoir été confrontée au travail. Selon moi, transmettre un courriel dans lequel l'appelante a signalé à la police des problèmes au travail et a été avisée d'envisager de quitter son emploi n'équivaut pas à divulguer des documents d'enquête qui comportent de l'information sensible. De même, je ne peux pas accepter que cela compromette l'enquête policière si l'appelante fournit une explication plus complète de ce que signifie [traduction] « participait à des cybercrimes de manière abusive » dans le contexte de son emploi.

[45] La loi impose à l'appelante l'obligation de prouver qu'elle était fondée à quitter son emploi. L'appelante a fourni des allégations concernant les cybercrimes, mais des allégations ne sont pas des faits. Par conséquent, j'estime que l'appelante n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve pour établir qu'elle a quitté son emploi en raison de conditions de travail qui présentaient un danger pour sa santé ou sa sécurité

¹⁷ Voir le compte rendu de l'appel téléphonique de la Commission avec les ressources humaines le 30 octobre 2024, à la page GD3-26 du dossier d'appel.

¹⁸ Voir le compte rendu de l'appel téléphonique de la Commission avec la gestionnaire de l'appelante le 30 octobre 2024, à la page GD3-27 du dossier d'appel.

¹⁹ Voir le document GD8 du dossier d'appel.

²⁰ Voir le document GD9 du dossier d'appel.

ou en raison de pratiques d'un employeur contraires à la loi. J'estime que l'appelante n'a pas réussi à établir qu'elle était fondée à quitter son emploi pour ces raisons.

[46] La Commission affirme que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi quand elle l'a fait, et je suis d'accord. J'admets qu'elle a discuté de la situation avec sa gestionnaire qui ne pouvait rien faire. Cependant, je pense qu'il était raisonnable de parler à la haute direction ou aux ressources humaines pour voir si la situation qu'elle a décrite pouvait être réglée.

[47] L'appelante affirme qu'elle ne pouvait pas parler aux ressources humaines ou au propriétaire de l'entreprise parce qu'ils faisaient partie des personnes qui participaient à des cybercrimes de manière abusive à son lieu de travail. Cependant, elle n'a fourni aucune preuve de cette affirmation et n'a pas expliqué comment elles coopéraient avec la personne qu'elle a accusée de commettre des cybercrimes. J'estime donc qu'il était raisonnable pour l'appelante de parler aux ressources humaines, à tout le moins pour savoir si elle avait d'autres options que de quitter son emploi quand elle l'a fait.

[48] La Commission affirme que l'appelante aurait pu explorer la possibilité d'un recours en vertu des lois sur les droits de la personne. Comme l'appelante a indiqué qu'elle avait communiqué avec la Commission des droits de la personne le 11 mars 2020, le 14 septembre 2020, le 7 avril 2023 et le 14 octobre 2023, je pense qu'elle connaissait cette option²¹. Ainsi, si elle croyait être harcelée au travail, il aurait été raisonnable pour elle de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne avant de quitter son emploi puisqu'elle connaissait bien ce processus.

[49] La Commission ajoute que s'il y avait une enquête en cours impliquant son employeur, l'appelante aurait pu demander un congé jusqu'à la conclusion de l'enquête. J'estime qu'il s'agissait d'une solution raisonnable que l'appelante aurait pu explorer. Elle dit qu'elle ne l'a pas fait parce qu'elle ne savait pas qu'il s'agissait d'une possibilité.

²¹ L'appelante a mentionné la Commission des droits de la personne et énuméré les dates fournies dans la liste des dépôts de plainte et d'enquête sur les cybercrimes, à la page GD8-3 du dossier d'appel.

[50] J'estime également qu'il aurait été raisonnable pour l'appelante de chercher et d'essayer d'obtenir un autre emploi avant de quitter le sien. Elle dit qu'elle vivait du stress, mais elle n'a pas dit qu'elle avait été suivie par une ou un médecin ou qu'une ou un spécialiste de la santé lui avait dit qu'elle devait quitter son emploi.

[51] Lorsque j'examine toutes les circonstances entourant le moment où l'appelante a cessé de travailler, je conclus que, selon la prépondérance des probabilités, l'appelante n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi. L'appelante avait d'autres solutions raisonnables au lieu de démissionner, comme discuter de ses options avec les ressources humaines ou la haute direction, déposer une plainte relative aux droits de la personne, demander un congé ou chercher un autre emploi.

[52] Par conséquent, je conclus que la décision de l'appelante de quitter son emploi ne satisfait pas au critère de la justification de quitter volontairement son emploi, comme l'exigent la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence décrite plus haut.

Conclusion

[53] Je conclus que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations. Elle n'a pas prouvé qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi.

[54] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Rena Ramkay

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