



[TRADUCTION]

Citation : *W. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2019 TSS 504

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-214

ENTRE :

W. M.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

X

Partie mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Janet Lew

DATE DE L'AUDIENCE : Le 26 juin 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 15 juillet 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelant, W. M. (prestataire), était machiniste et avait plus de 30 ans d'expérience professionnelle. Il était confiant dans la façon d'effectuer son travail. Toutefois, son employeur (X, la partie mise en cause) et lui avaient des différends fondamentaux quant à la façon dont il devait faire son travail. De plus, son employeur était fermé à toutes ses suggestions. Un jour, son employeur lui a donné des instructions sur un projet, mais le prestataire croyait que ces instructions entraîneraient des erreurs et, en fin de compte, entacheraient sa réputation professionnelle. Il a cru qu'il n'avait d'autre choix que de quitter son emploi. Il s'est aussi plaint que son employeur avait l'habitude d'ignorer les préoccupations relatives à la sécurité.

[3] Le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. L'intimée, à savoir la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a initialement accueilli sa demande, après avoir conclu que le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi. Cependant, son employeur a demandé à la Commission de réviser sa décision, en soutenant qu'il n'existait aucun problème de sécurité en ce qui concernait les dernières tâches qui avaient été attribuées au prestataire¹. Après avoir poussé son enquête plus loin, la Commission a modifié sa décision et a rejeté la demande. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et que son départ volontaire ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[4] Le prestataire a porté en appel la décision découlant de la révision de la Commission devant la division générale, qui a aussi conclu qu'il n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi. La division générale a également déterminé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations.

¹ Demande de révision de l'employeur, datée du 7 août 2018, à GD3-25 et GD3-26.

[5] Le prestataire a demandé la permission d'interjeter appel de la décision de la division générale. Cela signifie qu'il a dû obtenir la permission de la division d'appel avant de passer à la prochaine étape de son appel. J'ai accordé la permission au prestataire d'interjeter appel, car il se pourrait que la division générale ait commis une erreur de droit en ignorant l'argument du prestataire selon lequel il était fondé à quitter son emploi en raison de conditions de travail dangereuses.

[6] La Commission a répondu que je devrais accueillir l'appel, car la décision de la division générale manquait de clarté et ne tenait pas compte de l'un des arguments du prestataire. La Commission m'a demandé de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Le prestataire a présenté une déclaration provenant d'un de ces anciens collègues, qui a décrit l'environnement de travail au sein de l'entreprise.

[7] La division générale n'a pas déterminé si le prestataire était fondé à quitter son emploi en raison de conditions de travail dangereuses. Malgré tout, l'ensemble des circonstances révèle que le prestataire s'est joint à l'entreprise en sachant qu'il y avait des problèmes de sécurité. Il a accepté ses conditions de travail et tous les risques connexes pendant de nombreuses années. Par conséquent, les conditions de travail dangereuses ne pouvaient servir de fondement à son départ de cet emploi. Pour ce motif, je rejette l'appel.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

La déclaration du témoin est-elle admissible?

[8] Un des anciens collègues du prestataire a préparé une déclaration écrite. Il y traitait des problèmes de sécurité au travail et du manque d'intervention de leur employeur. Le prestataire s'appuie sur la déclaration de son ancien collègue pour démontrer que l'employeur ne faisait rien pour remédier aux problèmes de sécurité.

[9] La division générale n'avait pas de copie de cette déclaration, car le prestataire a obtenu la déclaration du témoin après que j'ai accordé la permission d'en appeler. Le prestataire a présenté une copie de la déclaration au Tribunal de la sécurité sociale le 30 mai 2019.

[10] Habituellement, la division d'appel ne tient pas compte de nouveaux éléments de preuve en appel, à moins qu'ils ne constituent une exception à cette règle générale. La Cour d'appel fédérale a énoncé certaines de ces exceptions², mais la déclaration du témoin ne fait partie d'aucune des catégories énumérées. Par conséquent, la déclaration de l'ancien collègue n'est pas admissible dans le cadre de la présente instance.

[11] Même s'il n'y avait pas eu de problèmes relativement à l'admissibilité de la déclaration, je lui aurais accordé peu de poids. Bien que le collègue a quitté l'entreprise, il préfère demeurer « anonyme ». Il n'y aurait eu aucune occasion de contre-interroger ce témoin. Certaines de ses déclarations sont fondées sur des ouï-dire, qui lui ont été rapportés par le prestataire, plutôt que sur ses observations personnelles. Une partie de la déclaration est fondée sur des suppositions et il n'y a pas de moyen de déterminer à quelles expériences le témoin fait référence, même s'il affirme que ses opinions s'appuient sur ses expériences.

QUESTIONS EN LITIGE

[12] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle erré en ne fournissant pas des motifs suffisants?
- b) La division générale a-t-elle erré en ne tenant pas compte de l'argument du prestataire selon lequel il a quitté son emploi en raison de problèmes de sécurité?
- c) Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi en raison de conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité?

² Voir *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48.

MOYENS D'APPEL

[13] Les trois seuls moyens d'appels prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS) sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[14] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur aux termes de l'article 58(1)(c) de la LMEDS.

ANALYSE

a) **La division générale a-t-elle erré en ne fournissant pas des motifs suffisants?**

[15] La Cour d'appel fédérale a énoncé ce qui suit dans la décision *White c Canada* (*Procureur général*)³ :

Pour savoir si un prestataire a été « fondé » à quitter son emploi, il faut se demander « si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ [...] constitue [selon la prépondérance des probabilités] la seule solution raisonnable dans son cas » : *MacNeil c Canada* (*Commission de l'assurance-emploi du Canada*), 2009 CAF 306.

[16] La division générale a énoncé ce qu'elle considérait comme étant les solutions raisonnables dans le cas du prestataire au lieu de quitter son emploi. Elles comprenaient le fait de continuer à parler de ses préoccupations à l'employeur, de refuser d'effectuer le travail particulier que l'employeur lui avait assigné tout en continuant à travailler pour l'employeur, de communiquer avec un organisme externe à propos des problèmes de sécurité, de chercher un

³ *White c Canada* (*Procureur général*), 2011 CAF 190.

autre emploi, et de quitter son emploi actuel seulement après avoir eu l'assurance d'un autre emploi.

[17] La division générale a conclu que le prestataire avait pris [traduction] « la décision personnelle de quitter son emploi sans tenir compte des autres solutions raisonnables qui s'offraient à lui⁴ ».

[18] La Commission admet que la preuve démontre que le prestataire a démissionné sans avoir épuisé toutes les solutions raisonnables qui s'offraient à lui, mais la Commission soutient que la division générale n'a pas clairement énoncé la preuve sur laquelle elle s'est appuyée pour conclure que le prestataire n'avait pas tenu compte de toutes les alternatives raisonnables qui s'offraient à lui avant de démissionner.

[19] Toutefois, la loi exige clairement non seulement que le prestataire tienne compte des solutions raisonnables qu'il pourrait adopter, mais aussi qu'il explore ces solutions avant de démissionner. Autrement, s'il ne tient pas compte des solutions raisonnables et démissionne avant de les explorer, il n'est pas fondé à quitter son emploi.

[20] En l'espèce, la preuve présentée à la division générale démontre que le prestataire a démissionné sans essayer de voir si d'autres options s'offraient à lui. Il n'a pas cherché d'autre emploi, car il n'avait jamais pensé démissionner avant son dernier jour de travail. Il n'a pas non plus pensé à solliciter son employeur à propos d'un autre emploi, pour lequel ses préoccupations relatives à l'environnement de travail ne représenteraient plus un enjeu. Il n'a pas pensé en parler à son employeur parce qu'il ne pensait pas que l'employeur serait ouvert à cette idée⁵. Il ne voulait simplement plus être associé à cette entreprise, car il croyait qu'elle produisait des produits défectueux⁶. La Commission fait valoir que la division générale aurait dû traiter des autres solutions raisonnables qui s'offraient au prestataire, mais la preuve démontre que le prestataire n'a pas évalué si ces options existaient de toute façon. Je ne suis donc pas convaincue

⁴ Voir la décision de la division générale au para 23.

⁵ Voir par exemple le formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande, daté du 11 juillet 2018, à GD3-19.

⁶ Voir le formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande, daté du 13 septembre 2018, à GD3-35.

par les arguments de la Commission selon lesquels les motifs que la division générale a fournis étaient insuffisants.

b) La division générale a-t-elle erré en ne tenant pas compte de l'argument du prestataire selon lequel il a quitté son emploi en raison de problèmes de sécurité?

[21] Au titre de l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE, la partie prestataire est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment des conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[22] Le prestataire soutient qu'il était fondé à quitter son emploi, car son employeur a ignoré ses préoccupations relatives à la sécurité et s'attendait à ce qu'il travaille dans un environnement dangereux. Il a cru qu'il n'avait d'autre choix que de quitter son emploi. Cependant, l'employeur fait valoir que le prestataire n'a pas démissionné en raison de problèmes de sécurité.

[23] Il est vrai que lorsque la Commission a communiqué avec le prestataire le 11 juillet 2018, celui-ci s'est surtout plaint de la façon dont l'employeur gérait l'entreprise. Toutefois, en même temps, il s'est plaint des problèmes de sécurité.

[24] La division générale devait être au courant qu'il y avait des problèmes de sécurité au travail. Par exemple, aux paragraphes 20 et 22, elle a fait remarquer que la Commission avait soutenu que le prestataire aurait pu communiquer avec un organisme externe à propos de ses préoccupations avant de démissionner.

[25] Même si elle savait que le prestataire affirmait qu'il avait démissionné en partie en raison de ses préoccupations relatives à la sécurité au travail, la division générale n'a pas déterminé si l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE s'appliquait à la situation du prestataire. Comme le prestataire a affirmé que la sécurité était l'une des raisons pour lesquelles il a quitté son emploi, la division générale aurait dû déterminer si l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE s'appliquait. En ignorant cette question, la division générale a commis une erreur de droit.

[26] Étant donné que la division générale a commis une erreur de droit, la Commission me demande avec empressement de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre en

premier lieu. J'estime que cela est approprié. Pour ce faire, il faut déterminer si le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi au titre de l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE.

c) Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi en raison de conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité?

[27] Bien que la division générale n'a pas déterminé si le prestataire était fondé à quitter son emploi pour des raisons de sécurité, cela ne signifie pas nécessairement que le prestataire a prouvé qu'il était bel et bien fondé à le faire. Je dois toujours évaluer s'il existait une justification dans les circonstances.

[28] L'employeur prétend que le prestataire a démissionné parce qu'il ne voulait pas suivre les instructions de ce dernier ou suivre les instructions des plans techniques⁷, plutôt qu'en raison de préoccupations relatives à la sécurité. Le prestataire admet qu'il a surtout démissionné parce que le dernier projet sur lequel il a dû travailler était [traduction] « la goutte qui a fait déborder le vase ». Il ne pouvait plus tolérer que son employeur lui dise quoi faire alors qu'il avait plus de 30 ans d'expérience professionnelle. Mais le prestataire soutient également que l'environnement de travail était dangereux. Plus précisément, il affirme que l'aléseuse-fraiseuse horizontale était dangereuse à manœuvrer.

[29] L'employeur du prestataire a acheté l'équipement de l'employeur précédent du prestataire. Le prestataire savait déjà qu'il existait des problèmes de sécurité avec l'équipement alors qu'il occupait son emploi précédent, mais il a suivi l'équipement à son nouvel emploi chez la partie mise en cause. Ni l'un ni l'autre des employeurs n'a remédié aux problèmes de sécurité. Les mêmes problèmes de sécurité ont continué.

[30] Le prestataire a manœuvré le même équipement pendant les six années où il a travaillé pour son employeur. Le prestataire affirme que cette machine a toujours été dangereuse parce que [traduction] « la broche n'arrêtait pas de sortir de l'engrenage », « la table continuait d'avancer » et le « couteau s'envole comme un projectile et tranche [...] tu peux recevoir un morceau d'acier dans le front ». Il a dit qu'il avait été témoin d'accidents à d'autres ateliers d'usinage. Pour sa part, il programmait la machine et s'éloignait pour ne pas être en danger.

⁷ Voir les plans techniques à GD3-31 et GD3-32.

C'était [traduction] « presque comme jouer à la roulette russe », mais il a choisi de courir le risque et de continuer à travailler. Cela correspond à la preuve qu'il a fournie à la division générale.

[31] Pourtant, le prestataire a aussi déclaré à la Commission que [traduction] « ce n'était pas comme s'il s'agissait d'une question de vie ou de mort, et il devait seulement faire attention lorsqu'il travaillait avec cette machine, et c'était son emploi, alors il a tenu bon [...] »⁸.

[32] Lors de ses conversations avec la Commission, il a également déclaré qu'il travaillait avec l'équipement depuis [traduction] « assez longtemps pour savoir comment s'en servir »⁹.

[33] Durant l'instance devant la division générale, le prestataire a affirmé qu'il avait fait part de ses préoccupations relatives à l'équipement à son employeur [traduction] « encore et encore et encore¹⁰ », mais son employeur avait choisi d'ignorer tous les problèmes de sécurité. Pourtant, je constate que lorsque le prestataire a parlé à la Commission, il a répondu qu'il avait continué à travailler malgré les problèmes de sécurité, car [traduction] « il était toujours acceptable pour lui de travailler, et, s'il le voulait, il pouvait le signaler et faire fermer sa machine¹¹ ». Cela donne à penser qu'il n'a pas réellement fait part de ses préoccupations à son employeur. De plus, une autre fois, il a déclaré que [traduction] « c'était son emploi, alors il a tenu bon et ne l'a pas signalé parce qu'il ne voulait pas causer de problèmes¹² ». Encore une fois, cela laisse croire qu'il n'a pas mentionné ses préoccupations à son employeur. De plus, la preuve présentée à la division générale démontrait que le prestataire croyait qu'il ne servait à rien de parler de ses préoccupations relatives à la sécurité, car il pensait qu'il était peu probable que l'employeur remédie aux problèmes de toute façon.

[34] Le prestataire n'a pas tenté de signaler les problèmes de sécurité à quiconque à l'extérieur de l'entreprise, comme la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, parce qu'il ne voulait pas [traduction] « causer de problèmes » en créant des tensions avec son employeur. Par ailleurs, malgré le risque de blessure grave, il n'a pas cru qu'il

⁸ Formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande, daté du 13 septembre 2018, à GD3-35.

⁹ Formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande, daté du 13 septembre 2018, à GD3-37.

¹⁰ À environ 10 min 31 s de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale.

¹¹ Formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande, daté du 11 juillet 2018, à GD3-19.

¹² Formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande, daté du 13 septembre 2018, à GD3-35.

avait la responsabilité d'informer quelqu'un d'autre de ses préoccupations relatives à la sécurité, même après avoir quitté son emploi. Il pensait qu'il incombait à l'employeur de fournir un environnement de travail sécuritaire à son personnel. De plus, il ne savait pas à quoi cela aurait servi de mentionner les problèmes à quiconque, car il croyait qu'on lui aurait donné des [traduction] « réponses vagues » de toute façon. Il ne faisait confiance à aucun organisme de réglementation ou de surveillance non plus.

[35] Malgré ses préoccupations relatives à la sécurité, le prestataire affirme qu'il ne pouvait pas quitter son emploi, car il croyait que l'entreprise avait besoin de lui et il était certain qu'elle s'effondrerait sans lui. Il se souciait de ses collègues et ne voulait pas que des gens perdent leur emploi¹³. X, le vice-président de l'entreprise, a toutefois fait remarquer que même après le départ du prestataire, l'exploitation de l'entreprise a continué¹⁴.

[36] L'employeur a nié que le prestataire ou un autre travailleur l'ait avisé des conditions de travail ou des problèmes de sécurité¹⁵. L'employeur a affirmé que la machine avait le sceau d'approbation CSA. Dans sa demande de révision, l'employeur a fait valoir que le projet auquel il avait affecté le prestataire ne présentait aucun problème de sécurité¹⁶.

[37] Le prestataire et l'employeur ont présenté des éléments de preuve contradictoires, mais le prestataire a aussi présenté des éléments de preuve divergents concernant l'étendue des problèmes de sécurité et le fait qu'il avait parlé de ses préoccupations à son employeur. Toutefois, le prestataire n'a pas contesté le fait qu'il avait manœuvré le même équipement pendant de nombreuses années, même avant de travailler pour l'employeur. Le prestataire admet aussi qu'il n'a signalé ses préoccupations relatives à la sécurité à aucune partie externe.

[38] Il incombe au prestataire de prouver que les conditions de travail étaient non seulement dangereuses et intolérables, mais qu'elles représentaient aussi au moins une des raisons pour lesquelles il a démissionné. Il est évident que le prestataire a quitté son emploi principalement parce qu'il n'était pas satisfait de la manière dont son employeur insistait pour qu'il effectue son

¹³ À environ 24 min de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale.

¹⁴ À environ 26 min 30 s de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale.

¹⁵ Formulaire de renseignements supplémentaires concernant la demande, daté du 11 juillet 2018, à GD3-21, et à environ 27 min 04 s de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale.

¹⁶ Demande de révision, signée le 7 août 2018, à GD3-25 et GD3-26.

travail d'une certaine façon. Le prestataire soutient qu'il a aussi démissionné en raison de problèmes de sécurité.

[39] La preuve que le prestataire a présentée était contradictoire. Elle a peu contribué à renforcer ses allégations concernant l'étendue des problèmes de sécurité. De plus, le fait que le prestataire avait toléré les conditions de travail chez son employeur le plus récent pendant six ans minait ses affirmations à propos du danger associé à l'équipement. Le prestataire était au courant des risques pour sa sécurité associés à l'équipement et les avait acceptés depuis de nombreuses années, à savoir 6 ans chez son employeur le plus récent et 15 ans chez l'employeur précédent¹⁷. Les problèmes de sécurité ne sont pas survenus et devenus subitement la raison de sa démission. Ses préoccupations relatives à la sécurité peuvent avoir convaincu le prestataire qu'il avait fait le bon choix après qu'il a quitté son emploi parce qu'il ne s'exposerait plus à ce qui constituait selon lui des conditions de travail dangereuses. Cependant, il est évident qu'il a démissionné parce qu'il n'était pas d'accord avec son employeur sur la façon d'accomplir son travail.

[40] En tous les cas, même si les préoccupations du prestataire concernant la sécurité au travail ont contribué à sa démission, les tribunaux ont affirmé que toute partie prestataire qui accepte un emploi tout en étant au courant des problèmes de sécurité qui y sont associés ne peut plus tard se servir de ces problèmes de sécurité pour démontrer qu'elle était fondée à quitter cet emploi¹⁸. En l'espèce, le prestataire était tout à fait au courant des problèmes de sécurité liés à l'équipement bien avant de commencer à travailler pour son employeur. Il a commencé à travailler pour cet employeur pour pouvoir utiliser cet équipement, malgré le fait qu'il savait que cela comportait des risques. Il n'a cherché un autre emploi à aucun moment durant les six ans où il a travaillé pour l'employeur. Cela révèle qu'il était prêt à accepter son milieu de travail.

[41] Dans l'ensemble, les circonstances démontrent que le prestataire s'est joint à l'entreprise tout en sachant qu'il y avait des problèmes de sécurité. Il a accepté ses conditions de travail et tous les risques connexes pendant de nombreuses années. Par conséquent, les conditions de travail dangereuses n'auraient pas pu servir de fondement à sa démission. Compte tenu de ces

¹⁷ Le prestataire a affirmé qu'il avait manœuvré le même type d'équipement pendant 21 ans, au total, à environ 9 min 25 s de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale.

¹⁸ Voir *Lau c Canada (Procureur général)* (7 novembre 1996), A-584-95 (CAF); CarswellNat 2038, [1996] ACF no 1577, 67 ACWS (3 d) 933.

faits, je suis d'avis que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi au titre de l'article 29(c)(iv) de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[42] L'appel est rejeté.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	W. M., appelant I. Thiffault, représentante de l'intimée (observations écrites seulement) X, partie mise en cause Représentant ou représentante de la partie mise en cause