[TRADUCTION]

Citation : *SM c Commission de l’assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1731

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

Décision

Appelant :	S. M.
Intimée :	Commission de l’assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :	Décision de révision (674800) rendue le 6 août 2024 par la Commission de l’assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada).

Membre du tribunal :	Paula Turtle
Mode d’audience :	Comparution en personne
Date de l’audience :	Le 2 octobre 2024
Personne présente à l’audience :	Appelant
Date de la décision :	Le 8 octobre 2024
Numéro de dossier :	GE-24-2781

Décision

[1] L’appel est accueilli. Le Tribunal est du même avis que l’appelant.

[2] L’appelant a démontré qu’il était fondé à quitter volontairement son emploi (autrement dit, qu’il avait un motif valable en droit) dans son cas. Il a donné trois raisons pour expliquer son départ. En ce qui concerne deux de ses préoccupations, l’appelant disposait d’autres solutions raisonnables que celle de quitter son emploi. Cependant, en ce qui concerne sa préoccupation la plus importante, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, il n’est pas exclu du bénéfice des prestations d’assurance-emploi.

Aperçu

[3] L’appelant a quitté son emploi le 22 avril 2024 et a ensuite présenté une demande de prestations d’assurance-emploi. La Commission de l’assurance-emploi du Canada (la Commission) a examiné les raisons du départ de l’appelant. Elle a jugé qu’il avait quitté volontairement son emploi (c.-à-d. qu’il avait choisi de démissionner) sans justification et qu’elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si l’appelant a prouvé que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

[5] L’appelant affirme qu’il était harcelé par son superviseur et que son lieu de travail n’était pas sécuritaire. À l’audience, l’appelant m’a dit que, la veille de son départ, son superviseur l’avait avisé qu’il ne pouvait pas prendre de congé pour aller au bureau des passeports.

[6] La Commission affirme que l’appelant aurait pu parler du harcèlement à des autorités externes ou à des cadres supérieurs. De plus, il aurait pu se plaindre des problèmes de sécurité auprès du ministère du Travail. La Commission n’a rien dit au sujet du congé pour aller au bureau des passeports, car cette question a été soulevée pour la première fois lors de l’audience.

Question en litige

[7] L’appelant est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[8] Pour trancher cette question, je dois d’abord me pencher sur la question du départ volontaire de l’appelant. Je dois ensuite décider si l’appelant était fondé à quitter son emploi.

Analyse

Les parties conviennent que l’appelant a quitté volontairement son emploi

[9] J'accepte le fait que l’appelant a quitté volontairement son emploi. L’appelant reconnaît qu’il a démissionné le 22 avril 2024. Rien ne me prouve le contraire.

Les parties ne s’entendent pas sur la question de savoir si l’appelant était fondé à quitter volontairement son emploi

[10] Les parties ne s’entendent pas sur la question de savoir si l’appelant était fondé à quitter volontairement son emploi dans son cas.

[11] Selon la Loi, une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification[1]. Il ne suffit pas d’avoir un motif valable de quitter son emploi pour établir qu’on était fondé à le faire.

[12] La Loi explique ce que signifient « fondé à » et « sans justification ». Selon la Loi, une personne est fondée à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas[2].

[13] Il incombe à l’appelant de prouver qu’il était fondé à quitter son emploi[3]. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Pour ce faire, il doit démontrer qu’il est plus probable qu’improbable que son départ constituait la seule solution raisonnable

---

[1] Voir la *Loi sur l’assurance-emploi* (la Loi), art 30.
[2] Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3; et la Loi, art 29(c).
[3] Voir *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au para 3.

dans son cas. Pour déterminer si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui ont conduit à son départ.

[14] L'appelant affirme avoir quitté son emploi parce qu'il ne se sentait pas valorisé par son employeur. Le superviseur le rabaissait en lui criant dessus. Son lieu de travail n'était pas sécuritaire. De plus, le superviseur lui a dit que les choses n'allaient pas s'arranger. Enfin, lorsqu'il a demandé un congé pour obtenir son passeport, son employeur a refusé.

[15] Selon la Commission, l'appelant a quitté son emploi sans justification, car cela ne constituait pas la seule solution raisonnable dans son cas. Plus précisément, elle affirme que l'appelant aurait pu se plaindre du harcèlement et des problèmes de sécurité auprès des cadres supérieurs[4].

Les circonstances entourant le départ de l'appelant

– La crédibilité des parties

[16] Je prendrai maintenant un moment pour apprécier la crédibilité des parties en l'espèce. L'appelant et l'employeur ne s'entendent pas sur certaines questions importantes. J'ai entendu directement l'appelant. J'ai trouvé que sa description des incidents qui l'ont amené à prendre la décision de démissionner était logique, intrinsèquement cohérente et raisonnable. Il n'a pas exagéré lorsqu'il a raconté son histoire. Il a admis certaines choses qui ne lui étaient pas favorables.

[17] Service Canada s'est entretenu avec des représentants de l'employeur et des employés. Ils ont décrit les choses différemment de l'appelant.

[18] Les deux versions des faits ne peuvent pas être exactes. Pour les motifs exposés au paragraphe ci-dessus, j'ai jugé que la preuve fournie par l'appelant était généralement crédible. Ainsi, lorsque la version des faits de l'employeur diffère de la

[4] La Commission n'a pas formulé d'observations au sujet du passeport, car la question a été soulevée pour la première fois à l'audience. L'appelant n'en a pas parlé à Service Canada avant d'interjeter appel.

preuve produite par l’appelant, je préfère cette dernière. Je donne ci-dessous quelques détails de mes conclusions en matière de crédibilité.

– **Les circonstances entourant le départ de l’appelant**

[19] L’appelant a commencé à travailler pour l’employeur en août 2023. Le relevé d’emploi indique que le premier jour de travail de l’appelant était le 18 décembre 2023. Il affirme que c’est inexact. Il a commencé à travailler en août, en période d’essai.

[20] L’appelant travaillait comme opérateur de machine. Il utilisait une machine pour créer des courroies personnalisées pour les clients. L’opérateur insère manuellement une courroie dans la machine et un poinçon descend pour poinçonner la courroie. C’est ce qu’on appelle « cranter une courroie ».

[21] L’appelant utilisait trois machines. L’une des machines est équipée d’une lampe de sécurité. Il s’agit d’un faisceau qui empêche la machine de fonctionner si les doigts d’un travailleur dépassent la lumière. Cependant, deux des machines ne sont pas dotées de lampes de sécurité. Alors, si un travailleur est fatigué ou ne fait pas attention, ses doigts risquent d’atteindre l’espace où le poinçon descend. Le poinçon pourrait lui couper le doigt, voire pire.

[22] En décembre 2023, l’appelant utilisait l’une des machines dépourvues de lampe de sécurité. Il a subi une grave coupure au doigt.

[23] Il s’est plaint à son superviseur. Il a affirmé que la lampe de sécurité était un dispositif de sécurité important. Ainsi, toutes les machines devraient être équipées d’une lampe de sécurité.

[24] Le superviseur n’a pas contesté les préoccupations de l’appelant en matière de sécurité. Cependant, il a déclaré qu’il travaillait à cet endroit depuis 20 ans et qu’il en avait parlé aux propriétaires à de nombreuses reprises. La rénovation des machines coûte de l’argent. Il a dit à l’appelant qu’il ne pouvait rien faire et que celui-ci devait simplement essayer d’assurer sa sécurité.

[25] Au cours du même mois, l'appelant s'est de nouveau plaint auprès du superviseur des risques pour la sécurité. Des fils électriques pendaient de l'une des machines, et il y avait de l'eau dans cette zone. Le superviseur n'a pas contesté les préoccupations de l'appelant en matière de sécurité. Cependant, il a affirmé qu'il avait signalé les problèmes et qu'il attendait qu'ils soient résolus. Il a déclaré que son travail consistait à signaler les problèmes et qu'il appartenait aux propriétaires de les régler.

[26] Après les plaintes de l'appelant, les préoccupations de celui-ci n'ont pas été prises en compte. Il a continué à travailler. Il a essayé d'assurer sa sécurité. Il se coupait encore de temps en temps. Il n'a pas reçu de gants ni de lunettes de sécurité.

[27] Puis, vers la mi-mars 2024, l'employeur a fait quelque chose d'autre qui l'a inquiété. Il a mis une porte dans la zone où l'appelant travaillait. Lorsque la porte était fermée, on ne pouvait pas savoir que l'appelant travaillait à l'intérieur.

[28] À cette époque, d'importants clients d'Australie et des États-Unis visitaient l'usine. Le superviseur a dit à l'appelant de garder la porte verrouillée lorsque des visiteurs se trouvaient dans l'usine.

[29] L'appelant a dit à son superviseur qu'il pensait que c'était dangereux. La porte était la seule issue de la pièce. S'il y avait un incendie de l'autre côté, il ne le saurait peut-être pas. Le superviseur lui a répondu qu'il devait simplement essayer d'assurer sa sécurité.

[30] L'appelant a travaillé pour des employeurs qui prenaient la sécurité au sérieux. Les employés reçoivent une formation adéquate. Ainsi, si une machine n'est pas sécuritaire, le problème est signalé et il est réglé immédiatement.

[31] Les représentants de l'employeur ont déclaré à Service Canada qu'il n'y avait aucun problème de sécurité dans l'usine. Certains employés ont déclaré à Service Canada que l'appelant ne s'était pas blessé aux doigts.

[32] Les préoccupations de l'appelant en matière de sécurité ont été validées en juin 2024. Le ministère du Travail a inspecté le lieu de travail et a constaté de

nombreuses violations de la Loi sur la santé et la sécurité au travail[5]. La Commission reconnaît que les ordonnances montrent qu'il y avait des problèmes de sécurité sur le lieu de travail[6]. Il est raisonnable de supposer que la plupart ou la totalité des problèmes de sécurité constatés par le ministère du Travail en juin 2024 existaient lorsque l'appelant travaillait encore à cet endroit (c.-à-d. avant le 22 avril 2204 [*sic*]).

[33] Je retiens le témoignage de l'appelant au sujet de ses préoccupations concernant les problèmes de sécurité sur son lieu de travail. L'inspection et les ordonnances du ministère du Travail ont réfuté les dénégations de l'employeur concernant les problèmes de sécurité dans l'usine.

[34] En janvier 2024, l'appelant a cranté une courroie pour un client. Il s'est trompé et l'a crantée du mauvais côté.

[35] Le client s'est plaint. Ensuite, quelqu'un du siège a crié contre le superviseur de l'appelant. Le superviseur a alors crié contre l'appelant devant d'autres employés. Il a déclaré que l'appelant n'avait pas regardé les instructions relatives à cette courroie. L'appelant était bouleversé et pleurait.

[36] L'appelant admet avoir commis une erreur. Il reconnaît sa responsabilité à cet égard. Cependant, le superviseur a eu tort de le rabaisser à ce sujet, surtout devant d'autres employés.

[37] L'appelant en a parlé au directeur de l'usine. Celui-ci lui a dit que le superviseur avait mauvais caractère et que l'appelant devait retourner au travail. De plus, il a dit que si cela se reproduisait, l'appelant devrait revenir le voir.

---

[5] Le ministère du Travail a émis des ordonnances à l'encontre de l'employeur. Les ordonnances concernent des dispositifs protecteurs et un panneau électrique auquel il manquait un couvercle. Les ordonnances comportent également des éléments fondamentaux, comme l'absence de politique en matière de santé et de sécurité au travail.

[6] Voir la pièce GD07-3. La Commission affirme que les ordonnances montrent qu'il y avait des problèmes de sécurité, mais elle souligne que les inspections ont été effectuées après le départ de l'appelant.

[38] Les représentants de l’employeur et certains employés ont déclaré à Service Canada que le superviseur n’avait pas mauvais caractère. Le superviseur lui-même a nié avoir crié contre l’appelant.

[39] J’accepte le témoignage de l’appelant selon lequel le superviseur l’a humilié. Il a admis avoir commis une erreur lorsqu’il a cranté la courroie. De plus, il a admis que le superviseur l’avait fait pleurer. Ces aveux ne lui sont pas nécessairement favorables. Je suis donc persuadée que sa description des faits est crédible.

[40] A la mi-avril, l’appelant a demandé un passeport. Il avait besoin de ce passeport pour effectuer ses transactions bancaires. Le bureau des passeports lui a demandé de s’y présenter pour fournir des renseignements supplémentaires. Il a demandé à son superviseur s’il pouvait prendre une journée de congé pour s’en occuper.

[41] Le superviseur lui a répondu qu’il ne pouvait pas prendre de congé pour obtenir son passeport. Il avait déjà accordé trois jours de congé à l’appelant lors du décès de sa mère en janvier. Le superviseur a dit que si l’appelant voulait un autre jour de congé, il devait démissionner.

[42] L’appelant ne s’est pas présenté au travail le lendemain. Il est allé au bureau des passeports.

[43] Il a envoyé un courriel à son superviseur. Le courriel indique qu’il démissionne. Cependant, l’appelant ne dit pas pourquoi. L’appelant a déclaré qu’il n’avait pas indiqué de raisons dans sa lettre de démission parce qu’il voulait partir en bons termes.

[44] Je juge que la principale circonstance qui a conduit l’appelant à quitter son emploi était qu’il se sentait dévalorisé par son employeur.

[45] Il se sentait dévalorisé pour trois raisons :

- Le lieu de travail présentait de graves problèmes de sécurité. L’appelant les a signalés. L’employeur ne voulait pas y remédier. Ensuite, environ un mois

avant le départ de l’appelant, le superviseur lui a dit qu’il devait s’enfermer dans une pièce pour faire son travail lorsque des visiteurs se trouvaient dans l’usine.

- Le superviseur de l’appelant l’a humilié devant d’autres employés. Le directeur de l’usine a dit à l’appelant qu’il devait le prévenir si cela se reproduisait.

- Le superviseur a refusé d’accorder un congé à l’appelant pour lui permettre d’obtenir son passeport.

[46] L’employeur a déclaré à la Commission que l’appelant avait démissionné parce qu’il était mécontent qu’il ne lui ait pas donné d’argent pour rentrer chez lui après le décès de sa mère. L’appelant nie avoir démissionné pour cette raison. Sa mère est décédée en janvier 2024.

[47] L’appelant m’a raconté que, lorsque sa mère était décédée, le directeur de l’usine lui avait demandé si l’entreprise pouvait faire quelque chose pour l’aider. L’appelant lui avait répondu qu’il avait besoin d’une aide financière pour rentrer chez lui afin d’assister aux funérailles de sa mère. Le directeur de l’usine lui avait dit qu’il aurait aimé pouvoir l’aider, mais que l’employeur avait déjà prêté de l’argent à un employé pour qu’il puisse rentrer chez lui pour des funérailles. Cependant, l’employé n’était pas revenu. Alors, l’entreprise avait perdu de l’argent. L’employeur ne pouvait donc pas donner d’argent à l’appelant.

[48] Je juge que le décès de la mère de l’appelant n’avait rien à voir avec la décision de l’appelant de démissionner.

Est-ce que d’autres solutions raisonnables s’offraient à l’appelant?

[49] Trois facteurs ont conduit l’appelant à quitter son emploi : son lieu de travail n’était pas sécuritaire, son superviseur le harcelait et ce dernier l’a avisé qu’il ne pouvait pas prendre une journée de congé pour obtenir son passeport.

[50] L’appelant disposait d’autres solutions raisonnables pour remédier au harcèlement de son superviseur et au fait qu’il n’avait pu bénéficier d’un congé pour

obtenir son passeport. Cependant, en ce qui concerne la plus importante de ces trois préoccupations, à savoir la sécurité du lieu de travail, il n'y avait pas d'autre solution raisonnable.

[51] L'appelant s'est plaint au directeur de l'usine au sujet du harcèlement de son superviseur lorsque cela s'est produit. Le directeur de l'usine s'est montré compatissant envers l'appelant. Il lui a dit de revenir si le superviseur le harcelait de nouveau. Je juge que la possibilité de s'adresser au directeur de l'usine s'il était de nouveau harcelé constituait une solution raisonnable.

[52] Le superviseur ne lui a pas accordé de congé pour aller au bureau des passeports. Comme il est indiqué ci-dessus, le directeur de l'usine a aidé l'appelant lorsque ce dernier était harcelé par son superviseur. De plus, le directeur de l'usine a proposé son aide lors du décès de la mère de l'appelant (même s'il n'a finalement pas pu prêter d'argent à l'appelant). Ces réponses démontrent un certain niveau de compassion ou, à tout le moins, une bonne gestion. Par conséquent, je juge qu'il était raisonnable pour l'appelant de demander au directeur de l'usine un congé pour se rendre au bureau des passeports.

[53] L'appelant a démissionné le lendemain du jour où il s'est vu refuser un jour de congé pour obtenir son passeport. Les problèmes de sécurité et le harcèlement s'étaient produits auparavant. Toutefois, l'appelant a déclaré à la Commission, et il me l'a réitéré, que ces problèmes de sécurité étaient l'une des raisons pour lesquelles il avait démissionné. Je juge que les problèmes de sécurité étaient présents à l'esprit de l'appelant lorsque celui-ci a démissionné ce jour-là. L'appelant éprouvait des craintes sérieuses. Il espérait que les choses s'améliorent. Ce n'a pas été le cas. En fait, quelques semaines seulement avant son départ (à la mi-mars 2024), l'employeur a posé une porte pour fermer la zone où il travaillait et lui a demandé de la garder verrouillée si des clients se trouvaient dans l'usine.

[54] La Commission affirme que l'appelant aurait pu faire appel au ministère du Travail pour lui faire part de ses préoccupations en matière de sécurité. L'appelant

craignait d’être licencié si l’employeur apprenait qu’il avait fait appel au ministère du Travail. J’estime qu’il s’agit d’une crainte raisonnable.

[55] L’appelant savait que les propriétaires de l’entreprise n’étaient pas intéressés à assurer la sécurité du lieu de travail. Par ailleurs, l’employeur a induit la Commission en erreur en affirmant qu’il n’y avait pas de problèmes de sécurité sur le lieu de travail.

[56] Compte tenu de toutes ces circonstances, l’employeur aurait probablement exercé des représailles à l’encontre de l’appelant s’il avait su que celui-ci l’avait dénoncé au ministère du Travail. Par conséquent, je conviens avec l’appelant qu’il ne s’agissait pas d’une solution raisonnable.

[57] Les craintes de l’appelant pour sa sécurité étaient raisonnables. Cela explique en grande partie pourquoi il se sentait dévalorisé par son employeur. Il a donné à l’employeur une chance d’arranger les choses. Il n’était pas envisageable de faire appel au ministère du Travail. Je juge que le départ de l’appelant constituait la seule solution raisonnable dans son cas.

Conclusion

[58] Je conclus que l’appelant n’est pas exclu du bénéfice des prestations.

[59] Par conséquent, l’appel est accueilli.

Paula Turtle

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