



[TRADUCTION]

Citation : *J. H. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 895

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-769

ENTRE :

J. H.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

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

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 14 mars 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 2 avril 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. J'estime que la Commission a prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite et que celui-ci devrait être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

APERÇU

[2] L'Appelant, J. H. (que j'appellerai le prestataire) a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi après avoir été congédié par son employeur. Le prestataire a communiqué avec l'intimée (que j'appellerai la Commission) pour signaler qu'il avait été congédié parce qu'il avait échoué à un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi.

[3] La Commission a déterminé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite et l'a exclu du bénéfice des prestations à compter du 24 juin 2018, qui a entraîné un trop-payé. Le prestataire a présenté une demande de réexamen, soutenant qu'il avait avisé la Commission de son congédiement et de la raison du congédiement et que l'agent de Service Canada lui avait dit qu'il ne devrait pas y avoir de problème et qu'il devait continuer à remplir ses déclarations. Il était mécontent de l'imposition d'une exclusion à l'égard de sa demande concernant la semaine où il a été congédié et le trop-payé de prestations.

[4] La Commission a modifié la décision et imposé l'exclusion prenant effet le 2 septembre 2018, qui a éliminé le trop-payé. La décision portant sur l'inconduite est demeurée la même. Le prestataire a interjeté appel de la décision portant sur l'exclusion au Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[5] Le prestataire et sa représentante ont demandé un ajournement aux fins du suivi de ma décision de refuser que l'employeur soit ajouté comme partie à l'instance. J'ai demandé à la partie de fournir des détails précis sur les conséquences de ne pas ajouter l'employeur comme

partie ou les conséquences du processus des poursuites civiles sur la question de l'inconduite portée en appel en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*¹.

[6] La représentante du prestataire a dit qu'un ajournement était demandé parce qu'elle craignait que si l'on ne permettait pas à l'employeur de participer à l'audience du Tribunal, cela pourrait avoir une incidence négative sur le processus des poursuites civiles.

[7] J'estime que le prestataire et sa représentante n'ont pas fourni suffisamment de détails quant au lien avec le litige porté en appel et ai fait savoir à la partie que la demande d'ajournement était refusée. La partie a été avisée que l'audience aurait lieu comme prévu et qu'à ce moment-là, des éléments de preuve ou des observations pourraient être présentés à l'appui d'une demande d'ajournement. En outre, ils devront être prêts à participer à l'audience d'appel.

[8] À l'audience, j'ai expliqué que l'employeur ne se voyait pas refuser la possibilité de prendre part à l'audience, mais uniquement d'être ajouté comme partie parce qu'il n'avait pas été démontré que l'appel l'intéressait directement. J'ai signalé à l'appelant et à sa représentante qu'ils pouvaient appeler l'employeur comme témoin s'ils estimaient que celui-ci pouvait fournir des éléments de preuve à l'appui de l'appel.

[9] Le prestataire et sa représentante ont dit qu'ils n'avaient pas compris ce que signifiait le refus au moment où ils avaient présenté la demande d'ajournement. Ils étaient satisfaits de l'explication et étaient prêts à aller de l'avant avec la tenue de l'audience

[10] Le prestataire a également fourni une longue explication dans son avis d'appel en ce qui a trait au trop-payé qu'il avait reçu. Toutefois, selon les éléments de preuve de la Commission versés au dossier et le témoignage de vive voix de l'appelant, la Commission a modifié la date originale de l'exclusion, qui a eu pour conséquence d'éliminer le trop-payé. Ainsi, il n'est pas question de trop-payé, mais uniquement question d'inconduite.

QUESTIONS EN LITIGE

[11] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison de l'infraction alléguée?

¹L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* explique le principe de l'inconduite.

[12] Le prestataire a-t-il commis l'infraction alléguée?

[13] L'infraction alléguée constitue-t-elle de l'inconduite?

ANALYSE

[14] Il y a inconduite lorsque la conduite du prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement étaient conscients, délibérés ou intentionnels. Autrement dit, il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite 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 congédié².

[15] Je fais remarquer que le rôle des tribunaux et des cours n'est pas de déterminer si le congédiement était justifié ou représentait une sanction appropriée³.

[16] Déterminer si le congédiement du prestataire représentait une sanction appropriée est une erreur. Le Tribunal doit considérer si l'inconduite est le motif réel du congédiement du prestataire⁴.

[17] Il incombe à la Commission de prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁵.

Question en litige n° 1 : Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison de l'infraction alléguée?

[18] Oui, je suis d'avis que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il est allégué qu'il a échoué à un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi, qui était une condition d'emploi. J'estime qu'il y a une relation de cause à effet entre l'emploi du prestataire et la raison du congédiement⁶.

²Canada (PG) c. Lemier, 2010 CAF 314; Hastings 2007 CAF 372.

³ Caul 2006 CAF 251.

⁴Macdonald A-152-96.

⁵Lepretre, 2011 CAF 30; Granstrom, 2003 CAF 485.

⁶Canada (Procureur général) c. Nolet, CAF A-517- 91.

[19] Le prestataire a admis qu'il avait perdu son emploi après avoir échoué à un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi.

[20] La Commission a communiqué avec l'employeur, qui a déclaré que le prestataire a été congédié parce qu'il n'avait pas réussi le test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi. Cette personne a dit qu'il s'agit d'une politique de l'entreprise et d'une condition d'emploi. Elle a précisé que le prestataire devait retourner au travail le 3 juillet 2018. Elle a fourni une copie de la lettre de congédiement et une copie de la politique sur l'alcool et les drogues – aptitude au travail.

Question en litige n° 2 : Le prestataire a-t-il commis l'infraction alléguée?

[21] Oui, je suis d'avis que le prestataire a commis l'infraction alléguée, car il a admis avoir échoué le test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi parce que son épouse et lui avaient consommé de l'alcool la nuit précédant le test.

[22] Les déclarations que le prestataire a faites à la Commission et son témoignage à l'audience concordaient avec le fait qu'il avait été congédié après avoir échoué à un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi.

[23] Le prestataire a expliqué que le 27 juin 2018, son épouse et lui avaient veillé tard en raison de problèmes familiaux et qu'ils avaient bu quelques verres. Il a dit qu'il n'avait pas beaucoup dormi cette nuit-là et que le lendemain, il devait passer un test de dépistage des drogues et de l'alcool avant la date prévue de son retour au travail, le 3 juillet 2018. Il a déclaré que cela avait eu lieu six jours avant son retour prévu au travail. Il a signalé que les résultats du test indiquaient qu'il avait un taux d'alcoolémie de 0,059 et qu'il était descendu à 0,054.

[24] Le prestataire a expliqué qu'il avait reçu les feuillets des résultats du test qui indiquaient que selon une politique de l'entreprise, les employés affichant un taux d'alcoolémie supérieur à 0,02 n'ont pas le droit de conduire, d'effectuer des tâches à risque élevé sur le plan de la sécurité, ni d'utiliser de l'équipement lourd, des résultats qu'il a dû signer. Il a dit qu'il avait travaillé pour cet employeur pendant huit ans et que c'était la première fois qu'il entendait parler de cette politique. S'il avait été au courant, il aurait pu passer le test un jour plus tard. On l'a avisé qu'il était congédié en raison des résultats du test passé six jours avant son retour au travail. Durant les

huit années pendant lesquelles il avait travaillé pour cet employeur, il s'agissait du premier test qui avait posé problème.

[25] Le prestataire a dit que lorsqu'il avait été mis au courant des résultats et de son congédiement, il ne pouvait pas le croire. Il a déclaré qu'il s'était adressé au service des ressources humaines et qu'il avait demandé s'il pouvait passer le test à nouveau, mais s'était fait dire qu'il n'y avait rien à faire. Il a précisé qu'il ne pouvait pas croire qu'il n'existait pas un processus d'appel ni de possibilité d'être testé à nouveau.

[26] Le prestataire a indiqué dans son avis d'appel qu'il avait été congédié injustement.

[27] Le prestataire et l'employeur ont fourni une copie de la lettre de congédiement dans laquelle il était mentionné qu'il avait été congédié pour : [traduction] « avoir obtenu un résultat positif à un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi passé le 28 juin 2018 comme le montre son congédiement. Cela contrevenait à la politique sur l'alcool et les drogues – aptitude au travail – de X ».

[28] Le prestataire a fourni des copies des résultats de ses tests de dépistage d'alcool et de drogues, qui indiquent que lors de son premier test, il affichait un taux de 0,059 et lors de son deuxième test, un taux de 0,054. Il a également fourni une copie de la demande de travail n° 837722 de la société pharmaceutique sur la confirmation des résultats remplie par le technicien, dans laquelle il était mentionné qu'il y avait eu vérification de l'exactitude et que son taux était correct à 0,037.

[29] Le prestataire soutient que le chiffre de la demande de travail de l'entreprise n'est pas le même que celui qui figure sur les feuillets des résultats des tests.

[30] J'ai tenu compte des données probantes à l'appui des résultats des tests de dépistage d'alcool et de drogues et de l'écart dans la demande de travail, indiquant une vérification de l'exactitude à 0,037, et ai constaté que le chiffre de la demande de travail diffère de celui des feuillets des résultats des tests. Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que les résultats de 0,059 et 0,054 sont les bons chiffres parce que le prestataire a reconnu clairement ces chiffres durant l'enquête de la Commission et qu'il s'est fondé sur eux pour prouver que ses taux d'alcoolémie étaient en baisse. Le prestataire n'a pas été en mesure d'expliquer ce qu'était le

taux de 0,037, car il a déclaré qu'il n'avait jamais communiqué avec l'entreprise pour le lui demander. Je suis convaincue que la différence entre les chiffres ne change pas le fait que le prestataire devait signer les résultats des tests si le résultat était de 0,02 ou plus, car tous les taux étaient supérieurs à 0,02.

[31] La représentante du prestataire a soutenu que le 26 juin 2018, le prestataire a été avisé de se présenter à un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi le 28 juin 2018, à 13 h. Elle a affirmé que le 27 juin 2018, le chien du prestataire, T., est devenu très malade et que son état avait continué à se détériorer, ce qui causait un grand stress au prestataire et à son épouse, et qu'ils ont bu quelques verres à la table de la cuisine jusqu'à environ 12 h 30 ou 1 h.

[32] La représentante a précisé que le lendemain matin, le 28 juin 2018, le couple avait emmené T. chez le vétérinaire. Elle a dit que le test de dépistage préalable à l'emploi du prestataire devait avoir lieu à 13 h, mais qu'ils avaient décidé de s'y rendre tôt et qu'ils étaient arrivés vers midi. Elle a déclaré que le prestataire ne s'inquiétait pas du test parce qu'il travaillait pour l'entreprise depuis huit ans, qu'il avait subi de nombreux tests et n'avait jamais eu de problèmes.

[33] La représentante a confirmé les taux de 0,059 et de 0,054 obtenus par le prestataire lors du test et dit que celui-ci était surpris. Elle a mentionné que le prestataire s'était vu refuser la possibilité de passer à nouveau le test.

[34] Je sympathise avec le prestataire, et le fait qu'il devait s'occuper de son animal malade a dû être difficile, ainsi que le fait qu'il n'a pu passer le test à nouveau. Toutefois, je dois déterminer si les actes du prestataire ont causé son congédiement et appliquer le critère juridique relatif à l'inconduite.

Question en litige n° 3 : L'infraction alléguée constitue-t-elle de l'inconduite?

[35] Oui, je conclus que l'infraction alléguée constitue de l'inconduite parce que le prestataire a échoué au test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi qu'il savait être une condition d'emploi. Le prestataire a été avisé au préalable qu'il devait passer un test, mais a choisi de consommer de l'alcool avant son test. En agissant comme il l'a fait, il aurait dû savoir que sa conduite pourrait le faire échouer au test et entraîner son congédiement.

[36] La partie qui allègue l'inconduite a la lourde charge de la prouver. Pour prouver l'inconduite d'un employé, il doit être établi que celui-ci n'aurait pas dû agir comme il l'a fait. Il ne suffit pas de démontrer que l'employeur considérait que la conduite de l'employé était répréhensible ou qu'il a réprimandé l'employé pour s'être mal comporté.

[37] La Commission soutient qu'il est vrai que le prestataire ne s'est pas présenté au travail sous l'effet de l'alcool. Toutefois, il savait très bien qu'il devait passer un test de dépistage des drogues et de l'alcool puisqu'il avait été rappelé au travail. Pourtant, il a quand même consommé de l'alcool la veille de son test prévu, ce qui l'a amené à échouer le test. Bien que le prestataire soutienne qu'il n'était pas au courant de cette politique ou qu'il subirait un test d'alcoolémie, cela n'est pas crédible. Le prestataire a travaillé pour l'entreprise pendant huit ans et a dit lui-même que c'était le premier test qui lui avait causé des problèmes et qu'il n'avait commis aucune infraction avant cela ni obtenu de traitement.

[38] La Commission a conclu que le prestataire avait enfreint la politique de l'employeur sur l'alcool et les drogues – aptitude au travail –, comme l'a démontré l'employeur, et qu'une des conditions d'emploi est qu'il faut réussir le test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi. Comme le prestataire ne l'a pas réussi, il a été congédié. Les actes du prestataire étaient délibérés ou d'une négligence telle qu'ils frôlaient le caractère délibéré, ce qui constitue de l'inconduite au sens de la *Loi*.

[39] Je suis convaincue que la Commission a prouvé qu'il y avait eu inconduite parce que les faits ne sont pas contestés; le prestataire était un employé de X et était en situation en mise à pied saisonnière. Le 26 juin 2018, on a communiqué avec le prestataire pour lui dire qu'il était rappelé au travail le 3 juillet 2018 et qu'il devait passer un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi le 28 juin 2018, à 13 h. Le prestataire a admis que la veille, son épouse et lui avaient consommé de l'alcool et que lorsqu'il s'est présenté à son test, ses échantillons d'haleine affichaient des taux de 0,059 et de 0,054. Il a donc échoué au test et a été congédié.

[40] La représentante a fait valoir que le prestataire n'avait pas enfreint la politique, car l'incident ne s'était pas produit pendant qu'il travaillait. Elle a déclaré que dans sa portée et son application, cette politique (GD3-22) s'applique à tous les employés lorsqu'ils effectuent des tâches pour l'entreprise, ainsi qu'en tout temps lorsqu'ils se trouvent dans les installations et sur

le lieu de travail de l'entreprise et lorsqu'ils utilisent des véhicules ou de l'équipement de l'entreprise. Il est également indiqué dans les normes (GD3-23) que les employés sont tenus de respecter certaines normes, de se présenter aptes à exercer leurs fonctions et à le demeurer tout au long de leur quart de travail. En outre (GD3-32), l'aptitude au travail dans le contexte de cette politique signifie pouvoir effectuer les tâches d'une manière sûre et acceptable, sans restrictions découlant de la consommation d'alcool, de drogues illicites, de médicaments ou d'autres substances psychotropes.

[41] J'ai tenu compte de l'argument du prestataire, selon lequel le fait d'échouer au test de dépistage des drogues et de l'alcool n'enfreint pas la politique, car il ne travaillait pas encore vraiment et que son test avait été fait six jours avant qu'il prenne l'avion pour son retour prévu au travail. Toutefois, je ne peux pas accepter l'argument, car même si le prestataire ne travaillait pas encore vraiment, il était toujours au service de l'entreprise, et le test de dépistage des drogues de l'alcool préalable à l'emploi constituait une condition d'emploi.

[42] Je suis d'avis, d'après le témoignage du prestataire, qu'il était au courant de l'obligation de subir un test préalable à l'emploi parce qu'il a déclaré que durant les huit années au cours desquelles il avait travaillé pour l'entreprise, il avait dû parfois faire le test et parfois non. Il a dit que cela était peut-être arrivé trois ou quatre fois et que le test était administré par diverses agences externes.

[43] Je me fonde également sur les tribunaux, qui ont dit qu'il faut que l'inconduite survienne alors que l'employé est à l'emploi de l'employeur, et qu'elle constitue un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. Il n'est pas nécessaire que cette inconduite survienne au travail, sur les lieux du travail ou dans le cadre de la relation de travail avec l'employeur⁷.

[44] J'estime que le manque de jugement possible du prestataire l'a mis dans une situation malheureuse; cependant, je juge que le prestataire a fait preuve d'un comportement répréhensible en enfreignant la politique de l'entreprise et qu'il a trahi la confiance de son employeur.

⁷Canada (Procureur général) c. Brissette (A-1342-92).

[45] La représentante a soutenu qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances et qu'il n'y avait aucune intention volontaire dans le comportement du prestataire.

[46] J'ai pris en considération toutes les circonstances et le fait que le prestataire a décidé de consommer de l'alcool parce que l'animal de compagnie de la famille était malade. Je ne peux abonder dans le sens de la représentante et dire qu'il n'y avait aucune intention volontaire.

[47] Malheureusement pour le prestataire, ses actes étaient bien volontaires parce que consommer de l'alcool avant un test prévu de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi va à l'encontre de la politique de l'entreprise et est une condition d'emploi, ce qui constitue une inconduite au sens de la *Loi*. En agissant comme il l'a fait, le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite 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 congédié⁸.

[48] Je suis d'avis que les actes du prestataire constituent de l'inconduite parce qu'il était au courant des politiques de l'entreprise concernant les tests de dépistage des drogues et de l'alcool. De plus, il a reçu un préavis de deux jours indiquant qu'il devait se présenter à un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi, test qu'il a confirmé avoir été tenu de passer au cours des années précédentes au moment d'être rappelé au travail.

[49] J'accepte le témoignage de l'appelant pour étayer ma conclusion parce qu'il a admis avoir été congédié et que le 26 juin 2018, on l'a appelé pour l'aviser qu'il était rappelé au travail le 3 juillet 2018 et qu'il devait se présenter à un test de dépistage des drogues et de l'alcool. Il a dit avoir passé le test trois ou quatre fois, mais que c'était toujours pour les drogues et qu'il avait fourni un échantillon d'urine. Il a mentionné qu'il ne s'était jamais soumis à un alcotest auparavant. Il a mentionné que le test ne l'inquiétait pas et qu'il s'était rendu une heure plus tôt que prévu.

[50] Le prestataire a déclaré qu'il savait qu'il y avait une politique et que si le taux dépassait 0,04, cela constituait un problème, mais que c'était la première fois qu'il voyait la politique. Il ne l'avait jamais lue auparavant. Il a signalé que la politique avait toujours concerné le travail et que s'il avait su que l'employeur considérait un taux de 0,02 comme étant une cause de

⁸*Mishibinijima c. Canada* 2007 CAF 36.

congédiement, il ne serait jamais allé passer le test à ce moment-là et l'aurait fait reporter au lendemain.

[51] J'ai tenu compte de l'argument du prestataire voulant qu'il n'ait jamais lu la politique. J'estime toutefois, selon la prépondérance des probabilités, qu'il était bien au courant de la politique, car il a admis avoir subi plusieurs tests au fil des ans et n'avoir jamais eu de problème. Je suis d'avis que son argument selon lequel il n'avait jamais subi de test d'alcoolémie ou se rappelait même d'en avoir subi un ne change rien au fait que cela faisait partie de la politique de l'entreprise. Je suis également d'avis que le témoignage de l'appelant, dans lequel il indique qu'il était au fait de la limite d'alcoolémie de 0,04, prouve qu'il était au courant de ce volet de la politique sur l'alcool. Je détermine que les éléments de preuve non contestés confirment que le prestataire a obtenu des résultats de tests de 0,059 et de 0,054, lesquels sont clairement au-dessus de la limite d'alcoolémie permise de 0,04.

[52] J'ai pris en considération l'argument du prestataire voulant qu'il ait toujours passé des tests de dépistage des drogues et pas des tests d'alcoolémie et que c'était la première fois qu'il avait dû se soumettre à un alcotest. Toutefois, il n'en demeure pas moins qu'il était tenu de passer un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi. Le nom du test est éloquent et, selon la prépondérance des probabilités, le test pouvait porter sur l'un ou l'autre ou les deux.

[53] Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas été autorisé à passer à nouveau le test et qu'il n'y avait eu aucune mesure disciplinaire progressive. Il a dit que lorsque son chien était tombé malade, il avait complètement oublié qu'il devait subir le test le lendemain. Il a affirmé que s'il avait su qu'il échouerait au test, il l'aurait fait reporter au jour suivant.

[54] La notion d'inconduite délibérée n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Le fait que le prestataire ne se préoccupait pas de savoir s'il allait échouer au test, puis allait tenter de le refaire en communiquant avec son employeur n'est pas pertinent pour savoir s'il y a eu inconduite⁹.

⁹*Canada (AG) c. Hastings*, 2007 CAF 372.

[55] Je peux accepter des preuves par oui-dire, car je ne suis pas soumise aux mêmes règles strictes pour la preuve que les cours¹⁰. Je juge que les déclarations que l'employeur a faites à la Commission sont crédibles dans la mesure où le prestataire était en mise à pied saisonnière et était toujours considéré comme un employé de l'entreprise. Ses prestations étaient toujours payables, et il conservait son ancienneté. L'employeur a confirmé que le prestataire avait été rappelé le 3 juillet 2018 et qu'il devait se soumettre à un test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi le 28 juin 2018. L'employeur a déclaré que le prestataire avait été suffisamment averti à l'avance de la date et de l'heure du test. Le prestataire a échoué au test et a été congédié en date du 28 juin 2019. Il ne pouvait pas reprendre le test.

[56] L'employeur a fourni une copie de la politique sur l'alcool et les drogues de l'entreprise, qui mentionne que les activités de l'entreprise font référence à toutes les activités exercées par les employés dans le contexte des opérations de l'entreprise, qu'elles se déroulent sur les lieux de l'entreprise ou à l'extérieur.

[57] En l'espèce, la perte d'emploi du prestataire résulte de son inconduite, et il n'appartient pas à la collectivité d'en subir les conséquences par le truchement de prestations d'assurance-chômage qui lui seraient versées, tel qu'il le demande. Dans la présente affaire, le prestataire a été congédié parce qu'il avait enfreint la politique de dépistage des drogues et de l'alcool de l'employeur, comme il a été prouvé par le test d'alcool positif au-delà de la limite permise¹¹.

[58] J'ai tenu compte de l'argument du prestataire, voulant qu'il n'ait pas été autorisé à passer à nouveau le test ni à faire l'objet de mesures disciplinaires progressives et que, de ce fait, il estime avoir été congédié injustement. Toutefois, je dois me fonder sur la Cour, qui a statué que le rôle du conseil arbitral n'est pas de déterminer si la sévérité de la sanction imposée par l'employeur est justifiée ou si la conduite de l'employé constitue un motif valable de congédiement¹², mais plutôt de considérer si la conduite de l'employé constitue de l'inconduite au sens de la *Loi* qui entraîne un congédiement¹³.

¹⁰*Canada c. Mills*, A-1873-83 CAF.

¹¹*Canada (Procureur) c. Richard*, 2005 CAF 335.

¹²Tout particulièrement *Fahkari* (A-0732.95), *Namaro* (A-0834.82) et *Secours* (A-0352.94).

¹³*Canada (PG) c. Marion*, 2001, CAF 135.

CONCLUSION

[59] Je conclus qu'une exclusion devrait être imposée en vertu du paragraphe 30(1) de la *Loi* parce que le prestataire savait ou aurait dû savoir que réussir le test de dépistage des drogues et de l'alcool préalable à l'emploi était une condition d'emploi et que le fait de ne pas en tenir compte constitue de l'inconduite au sens de la *Loi*.

[60] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 mars 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. H., appellant Erin Lyle, représentante de l'appellant