



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *DA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 940

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1876

ENTRE :

D. A.

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 : Lilian Klein

DATE DE LA DÉCISION : Le 14 octobre 2020

DÉCISION

[1] Le demandeur n'a pas prouvé qu'il y a une raison de réexaminer et de modifier la décision initiale du Tribunal. La décision initiale est donc maintenue.

APERÇU

[2] Une partie peut demander au Tribunal de réexaminer et de modifier une décision. La partie qui en fait la demande est la « partie demanderesse ».

[3] Le 26 mai 2020, j'ai décidé que le demandeur avait perdu son emploi en raison d'une inconduite parce qu'un test de dépistage a révélé qu'il avait consommé de la drogue un jour où il s'était présenté au travail comme conducteur de métro. Cela constituait une violation de la politique d'aptitude au travail de son employeur. J'ai conclu que ses actes constituaient une inconduite. Comme il a perdu son emploi pour cette raison, il a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

[4] Le demandeur a déposé de nouveaux renseignements devant le Tribunal¹. Il souhaite que je modifie ma décision selon laquelle il a perdu son emploi en raison d'une inconduite en me fondant sur ces renseignements.

[5] Je peux seulement modifier ma décision si les nouveaux renseignements répondent à certains critères. Les critères sont énoncés ci-dessous.

[6] J'ai décidé qu'il n'était pas nécessaire de tenir une nouvelle audience parce que les renseignements du demandeur étaient explicites. Je n'ai pas eu besoin de précisions supplémentaires.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le demandeur a-t-il prouvé qu'il y avait une raison de réexaminer la décision initiale? Dans l'affirmative, je dois déterminer quelles modifications doivent être apportées à la décision initiale.

¹ L'article 66 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) donne la possibilité d'annuler ou de modifier une décision du Tribunal en fonction de faits nouveaux.

ANALYSE

[8] Je ne peux pas simplement réexaminer une décision lorsqu'une partie demanderesse le demande. En effet, je ne peux réexaminer et modifier une décision que pour les deux motifs suivants :

1. de nouveaux faits me sont présentés;
2. ma décision a été rendue sans tenir compte de faits essentiels ou a été fondée sur une erreur relative à de tels faits.

[9] Ces deux motifs exigent que j'examine si les nouveaux renseignements ont une incidence sur l'issue de la décision initiale².

[10] En ce qui concerne les faits nouveaux, la cour a précisé que je dois examiner si les nouveaux renseignements ont « décidé de la question³ ». Pour le deuxième motif, je dois examiner si les renseignements portent sur un « fait essentiel⁴ ».

[11] Si les renseignements n'ont pas d'incidence sur la décision ou ne la modifient pas, il n'y a alors aucun intérêt de la réexaminer.

Quels sont les nouveaux renseignements déposés par le demandeur?

[12] Le demandeur a déposé les documents suivants avec sa demande :

- un courriel du laboratoire qui lui a fait passer le test de dépistage des drogues;
- les résultats de ces tests;
- un tableau de l'employeur montrant le taux de concentration interdit pour l'échantillonnage de liquide buccal.

² *Canada (Procureur général) c Chan*, A-185-94, fait référence à de nouveaux faits qui « doivent avoir décidé de la question », tandis que l'article 66 de la Loi sur le MEDS fait référence à des « faits essentiels ».

³ *Chan*, voir ci-dessus, énonce le critère juridique relatif aux faits nouveaux.

⁴ Loi sur le MEDS, art 66.

Ces renseignements sont-ils suffisamment importants pour avoir une incidence sur la décision?

[13] La question en litige dans cette décision est celle de savoir si l'employeur a congédié le demandeur en raison de son inconduite. Le demandeur affirme que les nouveaux renseignements qu'il a déposés sont suffisamment importants pour avoir une incidence sur la décision puisqu'ils démontrent que l'employeur n'a pas suivi sa propre politique en matière de test de dépistage des drogues. Il affirme que cela signifie que son congédiement n'était pas justifié.

[14] Le demandeur affirme que le courriel du laboratoire prouve que l'employeur lui a demandé de limiter l'analyse de son deuxième échantillon à la composante de la drogue uniquement. Il affirme que le tableau des taux de concentration de drogue interdits pour les employés montre que l'employeur avait la responsabilité de tester son deuxième échantillon pour les niveaux de drogues également.

[15] La Commission affirme que le demandeur n'a déposé aucun fait nouveau. Elle allègue que les documents supplémentaires portent sur des arguments déjà soulevés par le demandeur avant que je rende la décision. La Commission estime que cela signifie qu'il ne répond pas aux conditions établies par la loi pour réexaminer ou modifier la décision.

[16] J'estime que les nouveaux documents qu'il a déposés ne sont pas suffisamment importants pour modifier mes conclusions parce qu'ils ne mettent pas en lumière de nouveaux faits ou de nouvelles questions que j'ai négligés dans ma décision initiale. J'ai déjà tenu compte de ces éléments de preuve dans ma décision.

[17] Le courriel du laboratoire confirme que le deuxième échantillon du demandeur a été testé, mais n'ajoute rien de nouveau aux faits dans son cas. Il a déjà déclaré que le laboratoire avait seulement testé la composante de la drogue dans son deuxième échantillon⁵.

[18] Les rapports officiels de ses tests de dépistage des drogues confirment les résultats qu'il a déjà communiqués. Ils n'ajoutent aucun fait nouveau.

⁵ GD3-38.

[19] Le demandeur a déjà soumis un tableau de l'employeur montrant les taux de concentration de drogue interdits⁶. Cela correspond à l'argument qu'il a exprimé à plusieurs reprises selon lequel son deuxième échantillon aurait dû être testé pour le taux de drogue. Il affirme que la politique de l'employeur énonce cette obligation, mais qu'il n'a pas déposé cette partie de la politique. À lui seul, le tableau n'ajoute aucun nouveau fait.

[20] En bref, les nouveaux renseignements du demandeur sont crédibles, mais ne permettent pas de prouver ou de réfuter, de façon directe ou indirecte, les faits et les arguments que j'ai déjà examinés dans ma décision. Ils n'ajoutent rien à la question que je dois examiner.

[21] Comme je l'ai indiqué dans ma décision, mon rôle n'était pas de déterminer si l'employeur du demandeur l'avait injustement congédié en omettant de tester le taux de drogue ainsi que la composante de son deuxième échantillon⁷. Mon rôle était d'examiner si le demandeur avait été congédié pour une inconduite parce qu'il avait échoué à un test de dépistage des drogues aléatoire un jour où il s'était présenté au travail comme étant apte à travailler⁸.

[22] Le demandeur n'a jamais contesté qu'il avait consommé de la marijuana le jour avant de devoir conduire un métro. Il n'a pas contesté qu'il avait échoué à un test de dépistage des drogues aléatoire, mais a fait valoir que ses niveaux de concentration étaient seulement élevés parce qu'il avait été un consommateur de marijuana à des fins récréatives depuis des décennies. Selon lui, il était parfaitement apte et capable de conduire un métro malgré un test de dépistage des drogues qui a révélé des taux supérieurs aux limites acceptables pour cette drogue. Cependant, il a enfreint la politique de tolérance zéro de son employeur en matière d'aptitude au travail⁹.

⁶ RGD2-2.

⁷ *Procureur général du Canada c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁸ Il y a inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque la conduite de la partie prestataire est délibérée, c'est-à-dire que les actes qui ont mené au congédiement sont conscients, voulus ou intentionnels. Il y a inconduite lorsque la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur, de sorte qu'il était réellement possible qu'il soit congédié.

⁹ Selon la politique d'aptitude au travail de l'employeur, [traduction] « il est strictement interdit de consommer de l'alcool ou des drogues pendant les heures de travail et la période précédant les heures de travail (lorsque les effets négatifs seraient encore ressentis pendant les heures de travail) » (GD3-32).

[23] Les tribunaux ont jugé que la consommation de substances « affaiblissantes » telles que l'alcool ou les drogues avant le travail est un comportement délibéré et imprudent qui correspond à l'interprétation d'inconduite au sens de la législation¹⁰.

[24] Compte tenu de ces facteurs, j'estime que le demandeur n'a déposé aucun nouveau renseignement justifiant le réexamen et la modification de ma décision.

[25] Ayant fait cette constatation, il n'est pas nécessaire que je détermine si le demandeur respectait les autres conditions qui me permettraient de réexaminer la décision. Comme ses nouveaux renseignements n'auraient pas d'incidence sur mes conclusions, la décision initiale est maintenue sans modification.

CONCLUSION

[26] La demande est rejetée.

Lilian Klein

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

MODE D'INSTRUCTION :	Sur la foi du dossier
COMPARUTION :	D. A., appellant

¹⁰ *Procureur général du Canada c Wasyka*, 2004 CAF 219.