



[TRADUCTION]

Citation : *RB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 938

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : R. B.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 22 août 2022
(GE-22-1256)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 23 septembre 2022

Numéro de dossier : AD-22-590

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le prestataire travaillait comme conducteur de chariot élévateur pour une entreprise de fabrication. Le 28 juillet 2021, l'employeur du prestataire l'a congédié après qu'il a échoué à plusieurs tests de dépistage de drogues.

[3] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. Il a reconnu avoir échoué aux tests de dépistage, mais il a dit que la véritable raison pour laquelle son employeur l'a congédié était son absentéisme. Il a également soutenu que, parce qu'il avait une ordonnance de marijuana à des fins médicales, son employeur l'a congédié à tort.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi. Elle a jugé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle ne devait donc pas lui verser de prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a tenu une audience et a convenu avec la Commission que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. La division générale a conclu que le prestataire avait enfreint les conditions de son contrat de maintien d'emploi en refusant volontairement de fixer un rendez-vous avec son conseiller en toxicomanie.

[6] Le prestataire demande maintenant la permission de porter la décision de la division générale en appel. Il soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Il dit que la division générale n'a pas tenu compte de l'information selon laquelle il avait réussi son dernier test de dépistage pour X.

[7] J'ai décidé de refuser la permission d'en appeler du prestataire parce que son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] Il y a quatre moyens d'appel à la division d'appel. La partie prestataire doit démontrer l'une des choses suivantes :

- la division générale a agi de façon injuste;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a mal interprété la loi;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

Un appel peut aller de l'avant seulement avec la permission de la division d'appel². À cette étape, la division d'appel doit être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès³. Il s'agit d'un critère relativement facile à satisfaire, car il faut présenter au moins un argument défendable⁴.

[9] Je devais décider si au moins un des motifs d'appel du prestataire relevait d'un ou de plusieurs des moyens d'appel mentionnés ci-dessus, et dans l'affirmative, s'ils soulevaient un argument défendable.

Analyse

On ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré le test de dépistage négatif du prestataire

[10] Le prestataire affirme que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve selon laquelle il avait réussi un test de dépistage avant son congédiement.

[11] Je ne vois pas le bien-fondé de cette observation.

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir les articles 56(1) et 58(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

[12] Le dossier contient plusieurs notes téléphoniques documentant les entretiens d'un enquêteur de la Commission avec le prestataire. L'une d'entre elles contient ce passage :

[traduction]

Le client a déclaré ce qui suit : « pour le premier test de retour au travail que j'ai fait, j'avais passé une période de 40 heures [sans fumer] et je l'ai échoué, puis j'ai **réussi le test de retour au travail**, et le premier jour de mon retour au travail, ils ont effectué un autre test aléatoire. **J'ai réussi celui-là**⁵. [mis en évidence par le soussigné]

[13] Une autre note, rédigée après que l'enquêteur ait interrogé le gestionnaire des ressources humaines de l'employeur, mentionnait ce qui suit :

[traduction]

En réponse à la déclaration de T. K. selon laquelle le client n'a jamais réussi un test de retour au travail, le client affirme qu'en fait, il a passé 12 jours sans consommer de marijuana, ce qui l'a rendu très symptomatique, qu'il a **réussi le test** et obtenu un résultat inférieur à 2 nanogrammes, lui permettant ainsi de retourner au travail⁶. [mis en évidence par le soussigné]

[14] Comme l'indiquent les passages qui précèdent, le dossier contenait des éléments de preuve selon lesquels le prestataire avait obtenu un résultat négatif au test de dépistage avant d'être autorisé à retourner au travail. En tant que juge des faits, la division générale est présumée avoir examiné l'ensemble de la preuve dont elle disposait⁷. De plus, la division générale a **clairement** tenu compte du test de dépistage négatif du prestataire parce qu'elle l'a explicitement mentionné dans sa décision :

Le prestataire a déclaré qu'**il avait fait un autre test de dépistage et qu'il l'avait réussi**. Il a été autorisé à retourner au travail. Il a passé un autre test lors de sa première journée de retour au travail, et **il a réussi ce test également**.

⁵ Voir le document intitulé Renseignements supplémentaires qui est daté du 19 novembre 2019, à la page GD3-36.

⁶ Voir le document intitulé Renseignements supplémentaires qui est daté du 29 novembre 2019, à la page GD3-36.

⁷ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

Cependant, la semaine suivante, on lui a fait passer un autre test, et il l'a échoué⁸. [mis en évidence par le soussigné]

[15] Je ne vois pas comment le prestataire peut prétendre que la division générale n'a pas tenu compte des tests réussis par le prestataire.

La division générale a le droit de soupeser la preuve

[16] Donc, la division générale savait que le prestataire avait réussi au moins un test de dépistage. Cependant, la division générale a conclu que cette information était contrebalancée par d'autres facteurs, comme les suivants :

- Le prestataire a signé une entente de maintien d'emploi qui l'obligeait, entre autres conditions, (i) à réussir huit tests de dépistage sur une période de deux ans et (ii) à prendre un rendez-vous de suivi avec son conseiller en toxicomanie;
- Bien que le prestataire ait testé deux fois sous le seuil de deux nanogrammes, il a quand même testé au-dessus de ce seuil à une troisième occasion;
- Le prestataire a refusé de faire un suivi auprès de son conseiller en toxicomanie parce qu'il lui a reproché de lui avoir donné de mauvais conseils sur le temps qu'il lui faudrait pour réussir un test de dépistage après s'être abstenu de consommer de la marijuana;
- Malgré les explications du prestataire, le fait qu'il n'ait pas respecté les conditions mentionnées ci-dessus a fait en sorte qu'il n'a pas respecté son entente de maintien d'emploi;
- Le prestataire a insisté pour dire qu'il avait une ordonnance de marijuana à des fins médicales, mais il n'en a jamais fourni la preuve;
- S'il avait une telle ordonnance, il n'en a jamais parlé à son employeur, comme l'exige sa politique en matière de drogues et d'alcool.

⁸ Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale.

[17] Compte tenu de ces facteurs, la division générale a conclu que l'employeur du prestataire avait des raisons de le congédier pour inconduite. Je ne vois rien qui laisse entendre que la division générale a mal interprété la loi ou mal lu la preuve en tirant une telle conclusion. La division générale a droit à une certaine latitude dans la façon dont elle choisit de soupeser la preuve, et elle a le droit de tirer des conclusions raisonnables à partir des renseignements dont elle est saisie.

[18] Le prestataire peut ne pas être d'accord avec la façon dont la division générale a examiné la preuve, mais cela ne fait pas partie des moyens d'appel autorisés par la loi.

Conclusion

[19] Pour les raisons mentionnées ci-dessus, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission d'en appeler est refusée.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel