



Citation : *JC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1434

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : J. C.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (571632) datée du 17 avril 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Mylène Fortier

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 2 août 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 22 août 2023

Numéro de dossier : GE-23-1273

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant est J. C. Il occupait un emploi d'opérateur de grue. Il a perdu son emploi le 14 septembre 2022. Son employeur a affirmé qu'il l'a congédié pour abus de confiance. Un employé a trouvé de la drogue dans la grue qu'il avait utilisée. Il a par la suite refusé de passer un test de dépistage de drogue. L'employeur affirme que ces événements s'ajoutent à d'autres problèmes disciplinaires de l'appelant, comme des retards répétés.

[4] Bien que l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme que ce n'est pas de la vraie raison de son congédiement et que celui-ci est abusif et n'est pas justifié. L'appelant soutient que l'employeur l'a congédié parce que ce dernier ne l'appréciait pas et cherchait un prétexte pour le congédier. Il a mentionné qu'il n'avait jamais eu de problème disciplinaire au travail. Il a affirmé que la drogue ne lui appartenait pas et qu'il était faussement accusé de possession de drogue. Il est d'avis que le test de dépistage n'était pas requis en l'absence de signes de facultés affaiblies.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

Question en litige

[6] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[7] Pour décider si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[8] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il est allé à l'encontre de la politique sur les drogues et l'alcool de l'employeur, lorsqu'il a refusé le test de dépistage de drogue.

[9] La Commission et l'appelant ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle ce dernier a perdu son emploi. La Commission soutient que l'employeur a donné la vraie raison du congédiement.

Présence de drogue sur les lieux du travail

[10] Le matin du 7 septembre 2022, un employé a découvert un sachet de comprimés d'amphétamine lors de l'inspection d'une grue. L'employeur a alors questionné l'appelant, car celui-ci avait utilisé cette grue pendant le quart de soir du 6 septembre 2022. L'appelant a toutefois nié que la drogue lui appartenait.

[11] L'employeur a dit à la Commission qu'il avait de bonnes raisons de croire que la drogue trouvée dans la grue appartenait à l'appelant. L'appelant était le dernier à avoir utilisé cette grue. De plus, les caméras de surveillances ont démontré que personne d'autre n'avait utilisé cette grue.

[12] L'appelant a affirmé que cette drogue ne lui appartenait pas et qu'il n'était pas le seul à utiliser cette grue. Il a toutefois admis qu'il était le dernier à l'avoir utilisée.

[13] Il a affirmé que lors de l'inspection qu'il a réalisée le 6 septembre 2022, il n'avait pas remarqué la présence de drogue dans la grue.

[14] Il a dit en audience que la drogue a pu être déplacée lorsqu'il a nettoyé la cabine au jet d'air, à la fin de son quart de travail. Il a expliqué que le jet d'air peut avoir délogé des choses qui étaient là bien avant qu'il n'utilise la grue. Il a ajouté que les cabines des grues sont sales et que n'importe quoi peut s'y retrouver. De plus, comme il travaille tard le soir et qu'il faisait noir, il a dit qu'il n'a pas pu voir si quelque chose d'anormal s'y trouvait.

[15] Bien que les explications de l'appelant semblent improbables, j'accepte qu'il n'y ait pas de preuve que cette drogue appartenait effectivement à l'appelant. Toutefois, compte tenu des images des caméras de surveillance, j'estime que l'employeur était en droit d'avoir des doutes sur l'appelant. La présence de drogue sur les lieux du travail est un élément qui ne peut pas être pris à la légère.

Le refus de passer un test de dépistage de drogue

[16] L'employeur a suspendu l'appelant pour des raisons administratives suivant la découverte de la drogue. Il lui a demandé de passer un test de dépistage de drogue.

[17] L'appelant avait d'abord accepté et signé le formulaire² de consentement pour ce test. Il a toutefois changé d'avis et a refusé de s'y soumettre. Il a affirmé à la Commission qu'il ne se souvenait pas qu'il ait signé ce consentement.

[18] L'appelant a dit à son employeur dans un premier temps qu'il refusait de passer le test, car il avait consommé de l'amphétamine la fin de semaine avant. Il s'agissait de la même drogue que celle trouvée dans la grue. Il a dit qu'il craignait donc que la drogue soit encore présente dans son système.

[19] L'employeur a dit que ce refus était un manquement grave et brisait le lien de confiance envers l'employé.

² Voir le dossier d'appel à la page GD3-31.

[20] Puis, l'appelant a changé sa version des faits. Il a dit à la Commission qu'il n'avait pas consommé de drogue la fin de semaine avant. Il avait dit cela à son employeur pour ne pas avoir à passer un test de dépistage immédiatement.

[21] Il a plutôt dit à la Commission qu'il avait refusé de passer le test de dépistage pour une autre raison. Il était d'avis que son employeur devait lui donner un préavis de 48 heures avant de lui faire passer un test.

[22] Il a également dit à la Commission que ce test n'était pas requis à son avis puisqu'il savait qu'il n'avait pas consommé de drogue.

[23] En audience, l'appelant a encore donné une autre version. Il a mentionné une autre raison. Il a expliqué qu'il avait en effet accepté de passer le test. Puis, il a changé d'idée suivant les conseils d'un autre employé. Cet employé était le chauffeur qui le menait au test de dépistage. L'appelant a affirmé qu'en route vers le test de dépistage, l'employé lui aurait dit qu'il avait le droit de refuser.

[24] L'appelant a mentionné à l'audience qu'à son avis, il n'avait pas à passer ce test de dépistage, car il n'y avait pas de preuve que la drogue trouvée dans la grue lui appartenait. De plus, il n'avait pas de signes de facultés affaiblies ce matin-là qui auraient pu laisser croire qu'il avait consommé des drogues.

[25] Je note que les raisons données par l'appelant ont changé à plusieurs occasions. Ceci affecte sa crédibilité. J'accorde peu de poids à la position de l'appelant pour cette raison.

[26] Peu importe la raison donnée par l'appelant, j'estime que c'est volontairement et consciemment que l'appelant a décidé de refuser de passer le test de dépistage.

Des problèmes disciplinaires au travail

[27] L'employeur a mentionné à la Commission que d'autres problèmes s'ajoutaient à cet événement, dont des retards répétés. Il a dit à la Commission que ces autres problèmes étaient détaillés dans la lettre de congédiement.

[28] Je note que cette lettre³ datée du 28 septembre 2022 ne mentionne aucun autre type de problème disciplinaire. La lettre indique que l'appelant a été congédié pour avoir commis une faute grave, suivant les événements du 6 septembre 2022.

[29] L'employeur a mentionné à la Commission que l'appelant était souvent en retard au travail. Pour cette raison, il travaillait maintenant le soir. L'employeur avait aussi modifié l'horaire de l'appelant. Il a toutefois mentionné à la Commission que malgré ces arrangements, les retards continuaient, mais étaient moins fréquents.

[30] L'employeur a remis à la Commission une copie d'une lettre⁴ adressée à l'appelant qui témoigne de ses retards fréquents. Cette lettre datée du 3 août 2022 indique que compte tenu de ses nombreux retards, l'appelant commencera son quart de travail 30 minutes plus tard que prévu et terminera aussi 30 minutes plus tard.

[31] L'appelant n'a pas nié en audience qu'il arrivait en retard au travail. Il a expliqué que ce n'était toutefois pas si grave et qu'il n'était jamais en retard de plus d'une heure. Il a expliqué qu'il finit son quart de travail tard le soir, souvent bien après l'heure prévue. Il doit faire de la route pour retourner chez lui et il a du mal à revenir à l'heure le lendemain pour cette raison.

[32] Je n'ai pas de preuve que le congédiement a été causé par des problèmes disciplinaires autres que ceux de l'événement du 6 septembre 2022. Je note toutefois que l'appelant avait mentionné à la Commission⁵ qu'il n'avait pas de problème de retard, d'absence ou de comportement violent ou irrespectueux. Je considère que ceci démontre encore une fois que la crédibilité de l'appelant est faible.

[33] Au sujet de la crédibilité de l'appelant, je note aussi que l'employeur a mentionné à la Commission qu'il considérait que l'appelant avait en quelque sorte avoué sa faute

³ Voir le dossier d'appel à la page GD3-30.

⁴ Voir le dossier d'appel à la page GD3-33.

⁵ Voir le dossier d'appel à la page GD3-26.

lors de son congédiement. Il avait alors affirmé à l'employeur qu'il ne pouvait pas croire qu'il était congédié pour une si petite erreur.

[34] L'appelant a donné différentes explications de ses propos au fil du temps. Il a dit à la Commission qu'il avait tenu ces propos par nervosité. Puis, il a affirmé qu'il avait dit cela en désespoir de cause et parce que son employeur pouvait bien croire ce qu'il voulait. Il a ensuite affirmé en audience que c'est en raison de la pression qu'il ressentait qu'il avait dit cela à son employeur.

[35] Les différentes explications de l'appelant minent grandement sa crédibilité.

[36] En résumé, la position de l'employeur est qu'il avait perdu confiance en l'appelant pour les raisons suivantes :

- De la drogue a été trouvée dans la grue qu'utilise habituellement l'appelant;
- Les images des caméras de surveillance ont démontré que l'appelant est le seul à avoir utilisé cette grue et le dernier à l'avoir utilisé;
- L'appelant a nié que la drogue lui appartenait et il n'avait pas d'explications raisonnables à ce sujet;
- L'appelant a affirmé qu'il avait consommé cette même sorte de drogue quelques jours avant;
- L'appelant a refusé de passer un test de dépistage de drogue.

[37] L'appelant n'est pas d'accord. Il a affirmé en audience qu'il ne comprend pas la raison de son congédiement. Il a dit que selon lui, la vraie raison pour laquelle il a perdu son emploi est parce que le directeur général ne l'appréciait pas. À son avis, il cherchait un prétexte pour le congédier.

[38] L'appelant avait toutefois donné une autre interprétation à la Commission en novembre 2022. Il avait alors dit que la compagnie a tendance à congédier les employés plus anciens qui ont de bons salaires. Questionné à ce sujet à l'audience,

l'appelant a dit qu'il n'était plus de cet avis. Il a affirmé qu'il avait dit cela sur le coup de la haine.

[39] L'appelant n'a pas nié à l'audience qu'il avait consommé des drogues la fin de semaine avant cet événement. Il a mentionné que ce qu'il faisait de ses temps libres ne concernait pas son employeur. Cette version est donc différente de celle donnée plus tôt à la Commission.

[40] Je conclus que l'appelant a été congédié parce qu'il a refusé de passer un test de dépistage de drogues.

[41] L'employeur avait des doutes quant à la possession et la consommation de drogues par l'appelant, ce qui va à l'encontre de la politique sur les drogues et l'alcool. Il a donc exigé un test de dépistage, comme prévu à la politique, ce qui était légitime dans les circonstances. Il a aussi proposé le soutien du programme d'aide aux employés.

[42] L'appelant a refusé de passer ce test, il a nié un problème de consommation et il a refusé l'aide de l'employeur. L'appelant contrevenait ainsi à la politique sur les drogues et l'alcool de son employeur. C'est la raison de son congédiement.

La raison du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite selon la loi?

[43] Selon la loi, la raison du congédiement de l'appelant est une inconduite.

[44] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle⁶. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée⁷. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire

⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

que le prestataire ait eu une intention coupable⁸ (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal).

[45] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison⁹.

[46] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁰.

[47] La Commission a affirmé qu'il y a eu inconduite parce que les gestes de manquement professionnel pour ne pas avoir respecté la politique constituaient une inconduite.

[48] La Commission a affirmé que l'appelant savait que l'employeur pouvait lui faire passer un test de dépistage s'il le soupçonnait de ne pas respecter la politique sur les drogues et l'alcool. L'appelant a confirmé à la Commission qu'il connaissait la politique en question et que l'employeur n'approuvait pas la consommation de drogue sur les lieux de travail et en dehors. Comme la politique de l'employeur n'a pas été respectée, le lien de confiance a été rompu, ce qui démontrait l'inconduite selon la Commission.

[49] L'appelant soutient qu'il n'y a pas eu inconduite pour les raisons suivantes :

- Il n'y avait aucune preuve que la drogue lui appartenait.
- Il n'était pas en possession de drogue.
- Il n'avait pas à passer un test de dépistage en l'absence de signes de facultés affaiblies.

⁸ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

- Il ne savait pas qu'il pouvait être congédié s'il refusait de passer un test de dépistage.
- Son employeur aurait dû l'aviser qu'il allait être congédié s'il refusait de passer le test de dépistage.

[50] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. L'appelant aurait dû savoir qu'en ne respectant pas la politique sur les drogues et l'alcool, il pouvait être renvoyé.

[51] L'appelant a dit à la Commission qu'il connaissait la politique de son employeur en matière de drogue et d'alcool qui est de tolérance zéro. Il a confirmé cela lors de l'audience. J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant connaissait les conséquences de son refus de passer le test de dépistage.

[52] L'appelant a mentionné qu'il croyait qu'il devait y avoir une preuve de possession de drogue ou la présence de signes concrets de facultés affaiblies pour donner le droit à l'employeur de demander un test de dépistage.

[53] La politique de l'employeur¹¹ indique pourtant clairement, entre autres, que :

- Aucun employé ne peut utiliser, posséder, vendre, céder ou acheter une quelconque drogue ou autre substance susceptible de nuire à sa capacité physique ou mentale.
- L'employeur ne tolérera pas les employés qui se présentent au travail avec les facultés affaiblies par la consommation de boissons alcoolisées ou de drogue et le principe de tolérance zéro s'appliquera.
- Les employés qui dérogent à la politique sur l'abus d'alcool ou de drogues feront l'objet de mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu'au congédiement.

¹¹ Voir le dossier d'appel à la page GD3-20.

- L'employeur se réserve le droit d'enquêter lorsqu'il a une raison de croire que des substances bannies (drogues ou alcool) sont présentes sur les lieux ou qu'un employé en particulier a contrevenu à cette politique.
- L'employeur pourra procéder à des fouilles ainsi qu'à des tests de dépistage, le cas échéant.
- Un refus de collaborer à une fouille sera interprété comme un acte d'insubordination.
- Le respect de la politique est requis pour conserver un emploi chez l'employeur.

[54] La politique mentionne des exemples de motifs raisonnables qui peuvent permettre de croire que la politique n'est pas respectée :

- des symptômes ou manifestations physiques de consommation;
- un comportement anormal ou erratique;
- l'absentéisme à répétition;
- une difficulté à s'exprimer ou marcher;
- des retards fréquents;
- une diminution du rendement;
- le signalement d'usage, de possession ou de distribution d'alcool ou de drogue;
- des odeurs ou émanations de drogue ou d'alcool.

[55] J'estime que l'employeur était en présence d'un motif raisonnable parce que de la drogue se trouvait dans la grue utilisée par l'appelant. Il était raisonnable pour l'employeur de demander un test de dépistage, conformément à sa politique.

[56] L'appelant a confirmé qu'il avait bien une copie de la politique sur les drogues et l'alcool en sa possession et qu'il savait aussi où la consulter au besoin. Celle-ci lui a été remise lors de son embauche. Il a affirmé à l'audience qu'il n'a pas pensé à relire cette politique lorsque cet événement est survenu pour vérifier ses droits et obligations.

[57] L'appelant a confirmé à l'audience que son employeur lui avait déjà demandé de passer un test de dépistage lors d'une fête de Noël. Il a dit qu'il n'avait pourtant pas de symptômes de consommation non plus à ce moment, mais son employeur le croyait intoxiqué. Il avait cependant accepté de passer le test et n'avait pas eu de suivi de son employeur à ce sujet par la suite.

[58] L'appelant a été questionné à l'audience sur la raison pour laquelle il avait agi différemment cette fois en refusant de passer le test. Il a expliqué que c'est parce qu'il y avait moins de travail à l'époque et qu'il avait eu le temps d'y aller. Je ne crois pas cette explication.

[59] Je ne peux pas me rallier à la position de l'appelant. Celui-ci savait ou aurait dû savoir que de refuser de passer un test de dépistage de drogue, compte tenu des doutes de son employeur, pouvait mener à son congédiement. L'appelant avait déjà accepté de passer un test semblable dans le passé. Il connaissait la politique de son employeur à cet effet.

[60] Je comprends la position de l'appelant qui a mentionné qu'il n'y avait aucune preuve que la drogue lui appartenait. J'accepte qu'il n'existe en effet aucune preuve que cette drogue appartenait à l'appelant. Toutefois, cette preuve n'est pas nécessaire pour prouver l'inconduite ici. Ce n'est pas la raison du congédiement.

[61] Des éléments permettaient à l'employeur de demander un test de dépistage à l'appelant, conformément à sa politique.

[62] L'inconduite de l'appelant n'est pas la possession présumée de drogue, mais le refus de passer le test de dépistage, compte tenu des circonstances et de la politique de l'employeur sur les drogues et l'alcool.

[63] L'appelant a dit qu'il ne savait pas qu'il pouvait être congédié s'il refusait de passer un test de dépistage. Je ne peux retenir cet argument.

[64] La preuve démontre qu'il connaissait la politique. De plus, les différentes versions données par l'appelant à son employeur, à la Commission et en audience affectent sa crédibilité.

[65] L'appelant soutient aussi que son employeur aurait dû l'aviser qu'il pouvait être congédié s'il refusait le test.

[66] Je ne suis pas d'accord avec l'appelant. Je n'ai pas de preuve voulant que l'employeur ait expliqué ou non à l'appelant les possibles conséquences d'un refus de passer ce test. Toutefois, j'estime que puisqu'il était en possession de la politique et qu'il la connaissait, l'appelant savait ou aurait dû savoir de lui-même qu'il pouvait être congédié.

[67] C'est volontairement que l'appelant a refusé de se soumettre au test de dépistage de drogues. Il n'a donc pas respecté la politique de son employeur.

[68] L'appelant pouvait présumer des conséquences de son geste et il pouvait savoir qu'il était possible qu'il soit congédié.

Alors, l'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[69] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[70] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[71] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Mylène Fortier

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi