



[TRADUCTION]

Citation : *LG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1328

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

## Décision

**Partie appelante :** L. G.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (563957) datée du 6 février 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Peter Mancini

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 20 juin 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Intimée

**Date de la décision :** Le 6 juillet 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-432

## 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-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. Son employeur a affirmé qu'il a été congédié parce qu'il a refusé de respecter la politique de l'entreprise concernant le dépistage des drogues et substances intoxicantes.

[4] Bien que l'appelant ne conteste pas que cela se soit produit, il affirme avoir quitté volontairement son emploi avant d'être congédié. Il ajoute que l'employeur ne respectait pas sa propre politique et que c'est pour cette raison qu'il n'a pas voulu passer le test. Il croyait aussi qu'il obtiendrait un résultat positif au test de dépistage à cause de sa consommation de drogues et d'alcool la fin de semaine précédant le test.

[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. Pour cette raison, elle l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

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

[7] Quel que soit le cas, l'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi?

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les parties prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations.

## Analyse

[8] L'appelant affirme avoir quitté volontairement son emploi parce qu'il était fondé à le faire. La Commission affirme qu'il a été congédié par son employeur en raison d'une inconduite.

[9] Comme les parties ne semblent pas s'entendre sur la raison pour laquelle l'appelant ne travaillait pas, je dois décider pourquoi afin de savoir quel critère juridique appliquer.

[10] La *Loi sur l'assurance-emploi* énonce deux notions différentes qui peuvent entraîner l'exclusion d'une partie appelante du bénéfice des prestations. Il s'agit du départ volontaire et de l'inconduite<sup>2</sup>. Les notions sont liées parce qu'il n'est pas toujours clair si le chômage résulte du congédiement d'une personne employée pour inconduite ou de la décision de la personne employée de partir.

[11] Il appartient au Tribunal de tirer une conclusion fondée sur l'un ou l'autre de ces deux motifs<sup>3</sup>. Cela signifie que lorsque la raison de la cessation d'emploi n'est pas claire, j'ai le pouvoir de décider si elle est fondée sur un départ volontaire sans justification ou sur une inconduite. En effet, il importe peu de savoir qui a pris l'initiative de mettre fin à la relation d'emploi, car les deux situations peuvent entraîner une exclusion<sup>4</sup>.

[12] Je reconnais que les arguments de la Commission sont axés sur l'inconduite. Toutefois, dans ses observations écrites, elle a également abordé la question du congé volontaire. Elle l'a fait à la page GD4-5 du dossier d'appel, reconnaissant que l'appelant affirmait que la perte de son emploi était son choix. Je ne pense donc pas qu'elle subirait un préjudice si je décidais qu'il s'agit d'un congé volontaire. L'appelant a également été interrogé pendant l'audience sur des faits qui étaient pertinents à la fois au critère du départ volontaire et à celui de l'inconduite. Il connaissait la position de la

---

<sup>2</sup> Cette règle est énoncée à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Borden*, 2004 CAF 176.

<sup>4</sup> Ces deux questions peuvent entraîner une exclusion au titre de l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour est également parvenue à cette conclusion dans les décisions *Canada (Procureur général) c Easson A-1598-92* et *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

Commission et a présenté sa propre position à cet égard; je ne pense donc pas qu'il subirait un préjudice si je concluais qu'il s'agit d'une inconduite.

Je vais donc commencer par examiner pourquoi l'emploi de l'appelant a pris fin.

## **Pourquoi l'appelant ne travaillait-il pas?**

[13] Je conclus que l'appelant ne travaillait pas parce qu'il a refusé de respecter la politique de l'employeur concernant le dépistage des drogues et substances intoxicantes et qu'il a été congédié.

[14] La Commission a fait valoir qu'il s'agissait d'une affaire d'inconduite parce que l'appelant a refusé de respecter la politique de l'employeur et de se soumettre à un test de dépistage. La Commission affirme qu'il était au courant de la politique, qu'il l'a signée et que lorsqu'on lui a demandé de s'y conformer, il a refusé. Par conséquent, l'employeur l'a congédié le 6 septembre 2022.

[15] L'appelant n'est pas d'accord. Dans son avis d'appel et à l'audience, il a dit qu'il avait quitté son emploi. L'appelant affirme qu'on lui a dit de passer un test de dépistage des substances intoxicantes et qu'il a refusé de le faire. Selon lui, il a dit à l'employeur qu'il ne passerait pas le test pour des raisons valables; il a ensuite quitté le lieu de travail et a accepté un emploi le lendemain chez un autre employeur.

[16] L'appelant a présenté sa demande de prestations régulières le 4 novembre 2022. Dans sa demande, il avait la possibilité d'expliquer pourquoi il ne travaillait plus. Il pouvait choisir des options, y compris celle indiquant qu'il a quitté son emploi ou qu'il a été congédié ou suspendu de son emploi. Il a répondu qu'il avait été congédié ou suspendu de son emploi.

[17] Dans une explication écrite contenue dans sa demande de prestations, il a dit : [traduction] « J'ai eu l'impression que je n'avais pas d'autre choix que de refuser le test; mon employeur m'a donc congédié. »

[18] Il a coché la section de l'attestation de la demande de prestations en déclarant que tous les renseignements fournis dans la demande étaient, à sa connaissance, véridiques.

[19] Le relevé d'emploi déposé auprès de la Commission indiquait qu'il avait été congédié ou suspendu.

[20] Au cours du processus de révision, l'appelant a déclaré, lorsqu'une personne de la Commission l'a interrogé le 23 janvier 2023, qu'il avait été congédié dès qu'il a refusé de passer le test (page GD3-44 du dossier).

[21] Dans son avis d'appel, l'appelant a soulevé pour la première fois la question du départ volontaire. Il a dit que [traduction] « alors que, techniquement, c'était un congédiement, cela se rapprochait encore plus d'une démission ». Il a dit que le fait de passer le test n'était pas sa seule considération le jour où on lui a demandé de le faire. Il a dit qu'il avait d'autres choses à considérer et a expliqué qu'il n'avait pas connu une bonne année au sein de l'entreprise.

[22] Je n'ai reçu aucune lettre officielle de démission envoyée par l'appelant à son employeur qui ait été déposée en preuve. J'ai son témoignage à l'audience et sa déclaration dans l'avis d'appel selon laquelle il a démissionné. Je n'ai aucune preuve montrant qu'il a dit à son employeur qu'il avait démissionné.

[23] Je n'ai pas non plus reçu de lettre de licenciement envoyée par l'employeur à l'appelant. J'ai le relevé d'emploi de l'employeur indiquant que l'appelant a été congédié. Dans une certaine mesure, la preuve de l'employeur confirme que l'appelant est simplement parti après qu'on lui a dit qu'un refus de passer le test entraînerait un congédiement; j'ai aussi les notes de l'appelant et la conversation du 23 janvier de la Commission, selon lesquelles l'appelant a été congédié.

[24] Après avoir soupesé tous les éléments de preuve, j'ai conclu que l'appelant savait, lorsqu'il a présenté sa demande de prestations, qu'il avait été congédié. Il en a témoigné dans sa demande de prestations et dans l'explication qui l'accompagnait. Il l'a confirmé dans ses discussions avec le personnel de Service Canada lorsqu'il a été

interrogé au cours du processus de révision. L'employeur a déposé un relevé d'emploi qui indiquait que l'appelant avait été suspendu. De toute évidence, l'employeur est arrivé à la même conclusion que l'appelant, à savoir que l'appelant avait été congédié. J'accorde plus d'importance aux déclarations faites par l'appelant lorsqu'il a présenté sa demande de prestations qu'à celles qu'il a faites après qu'il s'est vu refuser des prestations et qu'il a fait appel de la décision de révision de la Commission. Les déclarations faites dans sa demande et tout au long du processus de demande ont été faites plus tôt et lorsque l'incident était nouveau dans l'esprit de l'appelant. Je considère sa déclaration selon laquelle il a quitté volontairement son emploi comme une réflexion après coup et qu'il s'agit d'une déclaration faite par l'appelant dans l'espoir que son appel soit accueilli. Pour cette raison, j'estime que les déclarations antérieures sont plus crédibles. Je pense que l'appelant croyait qu'il n'avait pas le choix le 6 septembre 2022. Il était certain que s'il passait le test, il indiquerait la présence de drogue et d'alcool dans son sang et il serait congédié. Alors, n'ayant d'autre choix, il a quitté les lieux. Le fait qu'il n'avait pas le choix confirme qu'il a été congédié<sup>5</sup>.

[25] Je conclus donc que l'appelant a été congédié. Je dois maintenant décider si la raison du congédiement du prestataire est une inconduite selon la loi.

[26] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>6</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>7</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal)<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

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

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

<sup>8</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[27] Il y a inconduite si l'appelant 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 raison<sup>9</sup>.

[28] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver 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 inconduite<sup>10</sup>.

[29] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant a refusé de respecter la politique de l'employeur concernant le dépistage des drogues et substances intoxicantes à la suite d'un accident avec le camion de l'entreprise. La Commission ajoute que l'appelant était au courant de la politique, qu'il avait signé la politique, en reconnaissant l'existence, et qu'il a tout de même refusé de la respecter.

[30] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce que l'employeur n'avait pas de motifs raisonnables de lui demander de se soumettre au test, car le test aurait démontré qu'il y avait des drogues dans son sang après la fin de semaine et parce que l'employeur essayait de se débarrasser de lui.

[31] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce que l'appelant a signé la politique pour ensuite refuser de la respecter. Même si l'appelant n'était pas au courant des détails de la politique, l'employeur a expliqué les conséquences d'un refus de passer le test le jour où l'appelant a été congédié.

[32] Le lundi 5 septembre 2022 était un jour férié. C'est ce qu'on appelle communément une longue fin de semaine. L'appelant avait séjourné dans un hôtel à Red Deer, en Alberta, et avait fait la fête pendant la longue fin de semaine. Il était en possession du camion de l'employeur. Le mardi 6 septembre 2022, son employeur lui a ordonné de se rendre à Grand Prairie à 5 h ce jour-là. L'appelant a déclaré avoir dit à son contremaître qu'il était fatigué, car il avait peu dormi la nuit précédente. Il a dit qu'il

---

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

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

pensait que le contremaître ferait appel à quelqu'un d'autre pour conduire, mais que le contremaître lui avait dit d'y aller. Il a conduit le camion de l'employeur vers Grand Prairie. Il s'est endormi au volant. Cela a entraîné un accident et le camion a été endommagé. Il a signalé l'accident à son contremaître. Le contremaître a signalé l'accident à l'agent de sécurité.

[33] L'agent de sécurité et une autre personne qui, selon l'appelant, était l'un des propriétaires de l'entreprise, sont arrivés là où il se trouvait et l'ont conduit à la succursale de l'employeur à Red Deer. Ils lui ont dit qu'il devrait passer un test de dépistage de drogues.

[34] L'employeur a déposé un rapport d'accident complet qui faisait partie de la preuve présentée au Tribunal. Le rapport contenait des documents écrits et des photos. Les photos montraient les dommages subis par le camion, et l'intérieur du véhicule.

[35] Le rapport d'accident est détaillé et a été produit le lendemain de l'incident. J'accepte la preuve comme un rapport exact de ce que l'agent de sécurité a fait et vu à ce moment-là.

[36] Personne ne conteste que le camion conduit par l'appelant ait été impliqué dans un incident. La politique de l'employeur, que l'appelant a signée, prévoit que des tests peuvent être demandés aux personnes impliquées dans un incident en milieu de travail.

[37] Lorsque l'appelant est arrivé au bureau de l'employeur, on lui a demandé de passer le test de dépistage des drogues et substances intoxicantes. Il a refusé. Il a dit qu'il avait bu et consommé des drogues pendant la longue fin de semaine et qu'il croyait que le test de dépistage révélerait qu'il y avait des résidus dans son sang. Il croyait que l'employeur se servirait du test pour le congédier. Il y a eu une dispute entre l'employeur et l'appelant au sujet du test. L'appelant indique avoir été informé que s'il ne passait pas le test, ce serait l'équivalent d'un échec, ce qui entraînerait un congédiement. L'employeur confirme cette conversation. Lorsque l'appelant a refusé de passer le test, il affirme qu'on l'a congédié et qu'il a quitté le bureau.



[38] L'employeur avait une politique complète concernant le dépistage des drogues. Cela faisait partie de la preuve présentée au Tribunal. Elle s'intitulait [traduction] « Politique sur l'aptitude à travailler dans un milieu de travail où on a toutes ses facultés ». La politique était en place depuis 2018. Bien que l'appelant ait déclaré qu'on ne lui avait jamais présenté la politique et qu'il n'avait jamais signé une telle politique, il a reconnu par la suite qu'il l'avait signée le 12 mai 2022. Il a expliqué qu'il l'avait oubliée et qu'elle devait lui avoir été présentée pour qu'il la signe. Il a dit que cela ne lui avait jamais été expliqué et qu'il n'avait jamais reçu de formation sur la politique. L'employeur n'a pas confirmé que l'employé avait reçu une formation concernant la politique. Toutefois, la politique a été clairement expliquée à l'appelant lorsqu'il a rencontré l'employeur à Red Deer à la suite de l'incident en milieu de travail.

[39] Je suis d'avis que l'existence de la politique n'est pas remise en question et que personne ne conteste que la signature apposée sur la politique est celle de l'appelant. Une déclaration de l'employé se trouve au-dessus de la signature. En signant la politique, l'employé confirme qu'il a lu et compris le guide de l'employé et qu'il accepte de se conformer aux politiques et procédures de l'employeur. Étant donné que l'appelant ne se souvient pas clairement de la politique et d'avoir apposé sa signature sur celle-ci, je ne peux pas m'appuyer sur son souvenir. J'accepte la politique comme preuve que l'appelant a signé et reconnu le contenu de la politique.

[40] L'article 15(h) de la politique indique clairement qu'une personne employée qui refuse de se soumettre à des tests et qui ne signale pas elle-même avoir consommé doit immédiatement faire l'objet d'un licenciement motivé. C'est exactement ce que l'employeur a dit à l'appelant lorsqu'on lui a demandé de passer le test, le 6 septembre 2022.

[41] En refusant de passer le test, l'appelant savait qu'il serait congédié. Il l'a dit dans sa demande de prestations. Il savait donc que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur. Il a refusé de respecter la politique de l'entreprise. Le refus était, de l'aveu même de l'appelant, délibéré et voulu. Il estimait

qu'il était injuste de la part de l'entreprise de lui demander de se soumettre au test et il a délibérément et intentionnellement refusé de le faire.

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

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

### **Si l'appelant avait quitté volontairement son emploi, était-il fondé à le faire?**

[43] Si je devais conclure que l'appelant a quitté volontairement son emploi, je serais d'avis qu'il n'était pas fondé à le faire le jour où il a quitté cet emploi. Pour avoir conclu que l'appelant a quitté volontairement son emploi, j'aurais dû accepter sa déclaration dans son avis d'appel selon laquelle il a choisi de démissionner plutôt que de passer le test.

[44] L'appelant affirme que plusieurs conditions existaient qui l'ont mené à la décision de quitter son emploi le 6 septembre 2022. Il a dit que d'autres problèmes avec l'employeur ont mené à sa décision de démissionner, en plus de la demande de passer le test de dépistage des drogues et substances intoxicantes. J'ai examiné ces éléments compte tenu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour décider s'il était fondé à quitter son emploi<sup>11</sup>.

[45] Si j'avais conclu que l'appelant a quitté volontairement son emploi, il aurait à prouver selon la prépondérance des probabilités qu'il était fondé à quitter son emploi.

[46] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

---

<sup>11</sup> Voir l'article 29 de la *Loi de 2022 sur l'assurance-emploi*.

[47] La loi explique ce que veut dire « être fondé à ». Elle dit qu'une personne était fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.

[48] La loi énonce certaines des circonstances que je dois examiner pour décider si le départ de l'appelant était la seule solution raisonnable dans son cas<sup>12</sup>.

[49] L'appelant a travaillé pour l'employeur pendant environ 20 ans et pendant 18 de ces années, il connaissait le propriétaire et a déclaré qu'il avait une bonne relation de travail avec l'employeur. Il a dit croire que l'entreprise a fait faillite et que de nouveaux propriétaires étaient en fonction. Il a constaté un changement dans la culture de l'entreprise. Il ne se sentait pas aussi bien accueilli qu'auparavant. Il a dit que la dernière année avec l'entreprise n'en était pas une bonne.

[50] Il sentait que l'employeur était en colère contre lui parce qu'il lui avait donné son préavis de départ avant de déménager en Nouvelle-Écosse pour s'occuper de sa mère. Il l'a fait un an avant le congédiement. Cependant, rien ne prouve qu'il y ait eu du harcèlement ou des changements majeurs apportés à ses fonctions qui auraient constitué un motif valable pour que l'appelant quitte son emploi. Il a toujours choisi de rester au service de l'employeur jusqu'à l'incident relatif au dépistage.

[51] Il a dit qu'un mois avant son congédiement, l'employeur avait manqué de respect envers lui. Il a dit qu'il travaillait avec une équipe à Edmonton, et que cette équipe avait emballé son équipement et avait quitté la ville, le laissant seul. Par la suite, il est allé travailler avec une autre équipe et a refusé de travailler avec ses anciens collègues, et il a signalé l'incident à l'employeur. Le lendemain de cet incident, il a envoyé un texto à un ami qui lui a parlé d'un autre employeur, X, où il pourrait trouver du travail. Il a envisagé de quitter son emploi. Après avoir travaillé avec une autre équipe pendant environ une semaine, il a reçu un appel de son ancien contremaître qui lui a présenté ses excuses et lui a demandé de revenir avec son ancienne équipe. Il l'a fait. Je constate qu'il n'y a pas eu d'hostilité envers l'appelant de la part de son employeur, dont

---

<sup>12</sup> Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

l'appelant n'était pas responsable. Il y avait des tensions, mais l'appelant est demeuré chez l'employeur même s'il savait qu'un autre emploi l'attendait à la suite de cet incident.

[52] Un mois après cet incident, l'employeur lui a demandé de passer le test de dépistage après un accident avec un véhicule de l'entreprise. Il a refusé. Il a décidé de démissionner. Dans son avis d'appel, il a dit qu'après qu'il a quitté les lieux, le contremaître l'a appelé alors qu'il se trouvait dans le stationnement de l'entreprise et a essayé de le convaincre de retourner à l'intérieur. Il a refusé.

[53] J'estime que si l'appelant a quitté volontairement son emploi, il avait une solution raisonnable. Il aurait pu passer le test. Il le confirme dans son avis d'appel. L'appelant croyait qu'il échouerait au test, mais ce n'était pas certain. De plus, la politique de l'employeur prévoyait des options pour une personne employée ayant échoué à un test. Même si l'appelant n'était pas au courant de ces options, il aurait pu discuter des résultats des tests avec l'employeur.

[54] Compte tenu des circonstances entourant le moment où l'appelant affirme avoir démissionné, son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Cela signifie que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi.

[55] Par conséquent, si j'avais conclu que l'appelant avait quitté volontairement son emploi, je conclurais également qu'il était exclu du bénéfice des prestations.

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

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

## **Conclusion**

[57] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Peter Mancini

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