



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c JA*, 2024 TSS 382

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Melanie Allen

**Partie intimée :** J. A.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée  
du 29 décembre 2023 (GE-23-2999)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier

**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 5 mars 2024  
**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelante  
Intimé

**Date de la décision :** Le 17 avril 2024  
**Numéro de dossier :** AD-24-64

## Décision

[1] L'appel de la Commission de l'assurance-emploi du Canada est accueilli.

[2] La division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante. Je rends la décision qu'elle aurait dû rendre. Le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Par conséquent, il n'est pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] J. A. est le prestataire dans la présente affaire. Il travaillait comme chauffeur pour une entreprise jusqu'à ce qu'il perde son emploi. Après avoir cessé de travailler, il a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission a décidé qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 27 juillet 2023 parce qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>1</sup>.

[5] Le prestataire a fait appel de cette décision à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a accueilli son appel<sup>2</sup>. La division générale a conclu que la Commission n'avait pas prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire n'a pas été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>3</sup>.

[6] La Commission fait maintenant appel à la division d'appel du Tribunal<sup>4</sup>. Elle affirme que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu qu'il n'y avait pas eu d'inconduite.

---

<sup>1</sup> Voir la décision initiale de la Commission de l'assurance-emploi du Canada à la page GD3-32 du dossier d'appel et la décision de révision à la page GD3-42.

<sup>2</sup> Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-8.

<sup>3</sup> Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir la demande à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-15.

[7] J'ai conclu que la division générale a commis les erreurs mentionnées plus haut. C'est pourquoi j'accueille l'appel et je rends la décision que la division générale aurait dû rendre. Le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

## **Nouveaux éléments de preuve**

[8] Un nouvel élément de preuve est tout élément de preuve dont la division générale ne disposait pas lorsqu'elle a rendu sa décision.

[9] En général, la division d'appel n'accepte pas les nouveaux éléments de preuve<sup>5</sup>. En effet, elle n'est pas la juge des faits ni celle qui instruit l'affaire à nouveau. Son rôle est de réviser la décision de la division générale en fonction des mêmes éléments de preuve<sup>6</sup>.

[10] Toutefois, il y a quelques exceptions qui permettent l'examen d'un nouvel élément de preuve<sup>7</sup>. Par exemple, je peux l'accepter s'il présente l'une des caractéristiques suivantes :

- il contient seulement des renseignements d'ordre général;
- il met en lumière des conclusions tirées en l'absence de preuve;
- il démontre que le Tribunal a agi de façon injuste.

[11] Vers la fin de l'audience de la division d'appel, le prestataire a expliqué que s'il s'était trompé de chiffre ou de date [à l'audience de la division générale], c'est parce qu'il était désorienté<sup>8</sup>. La Commission a fait remarquer que s'il s'agissait d'un nouvel élément de preuve, la division d'appel ne pouvait pas en tenir compte.

[12] Je conclus qu'il s'agit d'un nouvel élément de preuve qui n'a pas été présenté à la division générale. Je crois comprendre que le prestataire veut expliquer quelques

---

<sup>5</sup> Voir les décisions *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 aux paragraphes 29 et 34 et *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354 au paragraphe 23.

<sup>6</sup> Voir la décision *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256 au paragraphe 13.

<sup>7</sup> Voir les décisions *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48 au paragraphe 9 et *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

<sup>8</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division d'appel, de 41 min 2 s à 43 min 9 s.

prétendues incohérences, mais je ne peux pas accepter ce nouvel élément de preuve parce qu'il porte sur le fond de l'appel et ne correspond pas à l'une des exceptions énumérées plus haut. Plus précisément, il ne contient pas de renseignements d'ordre général, ne met pas en lumière des conclusions tirées en l'absence de preuve et ne démontre pas que le Tribunal a agi de façon injuste. Par conséquent, je ne peux pas accepter ce nouvel élément de preuve.

## Questions en litige

[13] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit ou une erreur de fait importante lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite?
- b) Si oui, comment faut-il corriger l'erreur ou les erreurs?

## Analyse

[14] Il peut y avoir une erreur de droit lorsque la division générale n'applique pas la bonne loi ou quand elle utilise la bonne loi, mais qu'elle comprend mal ce qu'elle signifie ou comment l'appliquer<sup>9</sup>.

[15] Il y a erreur de fait lorsque la division générale fonde sa décision sur une « conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance<sup>10</sup> ».

[16] Il faut donc examiner certaines des questions suivantes<sup>11</sup> :

- La preuve contredit-elle carrément l'une des principales conclusions de la division générale?
- Y a-t-il des éléments de preuve qui pourraient appuyer rationnellement l'une des principales conclusions de la division générale?

---

<sup>9</sup> Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>10</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>11</sup> Il s'agit d'un résumé de la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47, au paragraphe 41.

- La division générale a-t-elle ignoré des éléments de preuve importants qui contredisent l'une de ses principales conclusions?

[17] Par conséquent, je peux intervenir si la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur de fait importante.

– **La Commission soutient que la division générale a commis des erreurs**

[18] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante<sup>12</sup>. Voici un résumé des arguments écrits et oraux de la Commission concernant les erreurs commises<sup>13</sup> :

- La division générale s'est concentrée à tort sur la sévérité de la sanction imposée par l'employeur (le congédiement), parce que la jurisprudence a établi que l'important est de savoir si la conduite du prestataire était délibérée (consciente, voulue ou intentionnelle)<sup>14</sup>.
- De plus, la jurisprudence a récemment établi que le Tribunal ne peut pas remettre en question le caractère raisonnable de la politique d'un employeur et la validité d'un congédiement<sup>15</sup>.
- Si la division générale avait appliqué le critère juridique aux faits, elle aurait certainement conclu qu'il y a eu inconduite. En effet, le prestataire a admis avoir fait un excès de vitesse au volant de son véhicule de travail et il savait qu'une politique l'interdisait de manière explicite.
- La division générale n'a pas évalué tous les éléments de preuve parce qu'elle en a ignoré un qui prouvait que l'excès de vitesse était interdit (plus précisément, la page GD3-29 qui fait référence aux règles de survie). Elle aurait dû expliquer pourquoi elle a accordé peu ou pas d'importance à cet élément de preuve.

---

<sup>12</sup> Voir les articles 58(1)(b) et 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>13</sup> Voir les pages AD5-1 à AD5-5.

<sup>14</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14.

<sup>15</sup> Voir la décision *Sullivan c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7 aux paragraphes 4, 6 et 14.

– **Le prestataire soutient que la division générale n’a commis aucune erreur**

[19] Le prestataire soutient que la division générale n’a pas commis d’erreur de droit ou d’erreur de fait importante. Voici un résumé de ses arguments écrits et oraux<sup>16</sup> :

- Il convient qu’il a fait un excès de vitesse au volant de son véhicule de travail, mais seulement pendant une très courte période et pour dépasser un camion.
- Il aurait roulé plus longtemps et plus rapidement selon l’employeur, mais celui-ci n’a pas fourni de preuve à la Commission (sous forme de registres du GPS).
- Il sait qu’il y a des lois sur l’excès de vitesse et que chaque entreprise a ses propres politiques, mais il ne connaissait pas toutes les pénalités qui pouvaient être imposées par son employeur.

– **Ce que l’inconduite signifie dans le contexte de l’assurance-emploi**

[20] La loi prévoit qu’une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d’assurance-emploi si elle perd un emploi en raison de son « inconduite<sup>17</sup> ».

[21] L’inconduite n’est pas définie dans la *Loi sur l’assurance-emploi*, mais les tribunaux ont fourni certaines indications à ce sujet.

[22] La Cour d’appel fédérale définit l’inconduite comme étant une façon d’agir délibérée, ce qui signifie qu’elle était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>18</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu’elle est presque délibérée<sup>19</sup>.

[23] Plus précisément, il n’est pas nécessaire que la partie prestataire ait eu une intention coupable pour qu’il y ait inconduite au sens de la loi<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Voir les pages AD6-1 à AD6-4.

<sup>17</sup> Voir l’article 30(1) de la *Loi sur l’assurance-emploi*.

<sup>18</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14.

<sup>19</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>20</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Secours*, A-352-94.

[24] La Cour a déclaré qu'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 raison<sup>21</sup>.

[25] Je vais maintenant examiner ce que la division générale a décidé dans la présente affaire.

– **La division générale a décidé que la conduite du prestataire n'était pas une inconduite**

[26] La division générale devait décider si la Commission avait prouvé que le prestataire avait été congédié en raison d'une inconduite.

[27] La division générale a bien énoncé l'article de loi pertinent et la définition d'inconduite que la Cour a donnée dans sa décision<sup>22</sup>.

[28] La division générale a décidé que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il avait dépassé la limite de vitesse au volant de son véhicule de travail<sup>23</sup>. Elle a accepté le témoignage du prestataire selon lequel il roulait à environ 140 km/h, ce qui était au-dessus de la limite de vitesse affichée sur l'autoroute<sup>24</sup>.

[29] Le prestataire n'a pas contesté cette façon d'agir<sup>25</sup>. Il a convenu qu'il avait fait un excès de vitesse au volant de son véhicule de travail, mais il a dit que ce n'était que pendant une brève période pour dépasser un camion.

[30] La division générale a déclaré que la conduite du prestataire allait à l'encontre de la politique et des règles de sécurité de l'employeur qui interdisent l'excès de vitesse. Les règles largement reconnues dans l'industrie s'appellent les « règles de survie<sup>26</sup> ».

---

<sup>21</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14.

<sup>22</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 12 à 14.

<sup>23</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 8 à 10.

<sup>24</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 21 et 22.

<sup>25</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 4.

<sup>26</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 8 à 10.

[31] La division générale a finalement décidé que la Commission n'avait pas prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>27</sup>. Elle a déclaré que même si le prestataire était d'avis qu'il a dépassé la limite de vitesse, il n'avait aucun moyen de savoir qu'un seul excès de vitesse aurait mené à son congédiement sans recevoir d'avertissements ou faire l'objet de mesures disciplinaires<sup>28</sup>.

[32] La division générale a également expliqué qu'en l'absence des politiques de l'employeur, elle ne pouvait pas être d'accord avec l'affirmation de la Commission selon laquelle le prestataire était conscient des conséquences potentielles du non-respect des politiques de sécurité de l'employeur<sup>29</sup>.

[33] Elle a conclu que la conduite du prestataire n'était pas une inconduite. Par conséquent, son appel a été accueilli et il n'a pas été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>30</sup>.

#### – La division générale a commis deux erreurs

[34] Les faits de base dans cette affaire ne sont pas contestés par les parties. Le prestataire convient qu'il a dépassé la limite de vitesse affichée en conduisant un véhicule de travail. La vitesse exacte et la durée n'ont pas été établies parce que l'employeur n'a pas fourni les registres du GPS à la Commission. Le prestataire avait une explication pour l'excès de vitesse, mais l'employeur ne l'a pas acceptée. Il l'a congédié parce que sa conduite a violé sa politique de sécurité et les règles de survie.

[35] Premièrement, le prestataire et la Commission étaient d'accord sur le fait que l'employeur avait une politique et des règles de survie qui interdisaient l'excès de vitesse. Dans sa décision, la division générale a fait référence aux règles de survie<sup>31</sup>.

[36] Deuxièmement, le prestataire a convenu qu'il avait adopté la conduite (un excès de vitesse au volant de son véhicule de travail) qui a mené à son congédiement. Ce

---

<sup>27</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 2, 36 et 37.

<sup>28</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 20 et 22.

<sup>29</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 26.

<sup>30</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 1, 2, 36 et 37.

<sup>31</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 9 et 10.

faisant, il a violé la politique de l'employeur et enfreint les règles de survie qui interdisent l'excès de vitesse.

[37] Le prestataire affirme qu'il n'y avait aucune preuve (c'est-à-dire les registres du GPS de l'employeur) de la vitesse exacte à laquelle il roulait et de la durée. Toutefois, le fait que la Commission n'ait pas cette preuve importe peu parce que le prestataire a déjà admis qu'il avait dépassé la limite affichée au volant de son véhicule de travail.

[38] La division générale a ensuite décidé que sa façon d'agir n'était pas une inconduite parce que le prestataire ne savait pas qu'il serait congédié en raison de celle-ci. Elle a conclu que l'employeur n'avait pas émis d'avertissements et que, sans pouvoir examiner ses politiques, elle ne pouvait pas conclure que le prestataire était au courant des conséquences potentielles de ne pas s'y conformer<sup>32</sup>.

[39] Toutefois, l'absence de la politique de l'employeur et l'incapacité d'examiner les sanctions possibles en cas de non-conformité n'étaient pas des facteurs décisifs. Le prestataire a déjà admis qu'il a adopté la conduite en question et il savait que l'excès de vitesse était interdit par l'employeur et les règles de survie.

[40] À mon avis, la division générale a commis deux erreurs liées.

[41] La division générale a commis une erreur parce qu'elle n'a pas tenu compte d'éléments de preuve essentiels selon lesquels le prestataire savait ou aurait dû savoir que son congédiement était une réelle possibilité.

[42] Plus précisément, certains éléments de preuve au dossier montrent que le prestataire a admis à la Commission qu'il **savait que la politique de l'employeur précisait qu'un excès de vitesse pouvait mener à son congédiement** ou à d'autres mesures disciplinaires, mais qu'il ne pensait pas qu'il serait congédié après une seule infraction<sup>33</sup>. Ces éléments de preuve contredisent ce qu'il a dit à l'audience de la

---

<sup>32</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 26.

<sup>33</sup> Voir la page GD3-37.

division générale, à savoir qu'il n'était au courant d'aucune politique selon laquelle un excès de vitesse mènerait à son congédiement<sup>34</sup>.

[43] La division générale n'a pas examiné si le prestataire savait ou aurait dû savoir que le congédiement était possible en fonction de l'élément de preuve plus haut. Il s'agit de celui selon lequel il a dit à la Commission qu'il savait qu'il pouvait être congédié.

[44] La Cour a déjà établi qu'il y a inconduite si la partie prestataire sait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison<sup>35</sup>.

[45] Dans la présente affaire, le prestataire travaillait comme chauffeur. Il devait donc conduire un véhicule de travail dans l'exercice de ses fonctions. L'employeur s'attendait à ce qu'il conduise en toute sécurité et suive sa politique et les règles de survie qui interdisent l'excès de vitesse. De plus, des éléments de preuve confirment le fait que le prestataire savait que son congédiement était une réelle possibilité.

[46] La division générale a aussi tenu compte du fait qu'il s'agissait du premier excès de vitesse du prestataire et qu'il ne s'attendait pas à être congédié<sup>36</sup>. Elle était d'accord avec lui pour dire qu'il aurait dû faire l'objet de mesures disciplinaires (par exemple, une suspension) pour avoir enfreint les règles la première fois<sup>37</sup>.

[47] Voilà où la division générale a commis la deuxième erreur. Elle l'a commise en jugeant le caractère raisonnable de la politique et des actions de l'employeur.

[48] Selon la Cour, l'important est de tenir compte de la conduite de la personne employée et de se demander si elle constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 29.

<sup>35</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14.

<sup>36</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 32 et 33.

<sup>37</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 34.

<sup>38</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 au paragraphe 3.

[49] La Cour a déjà établi que le rôle du Tribunal n'est pas de décider si le choix de l'employeur était justifié ou si la sanction était appropriée<sup>39</sup>.

[50] Des décisions plus récentes de la Cour ont confirmé qu'il n'appartient pas au Tribunal de traiter des allégations de congédiement injustifié, de la conduite de l'employeur ou du caractère raisonnable de ses politiques de travail<sup>40</sup>. Dans une décision intitulée *Kuk*, la Cour a déclaré que le critère juridique de l'inconduite vise plutôt à établir si une partie prestataire a intentionnellement commis un acte (ou a omis de commettre un acte) qui est contraire à ses obligations professionnelles<sup>41</sup>.

[51] Pour ces raisons, je conclus que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante. Elle n'a pas tenu compte d'éléments de preuve essentiels selon lesquels le prestataire savait ou aurait dû savoir que son congédiement était une réelle possibilité. Elle a jugé le caractère raisonnable de la politique et des actions de l'employeur.<sup>42</sup>

[52] Comme j'ai constaté des erreurs, je n'ai pas à examiner les autres erreurs présumées.

### **Correction des erreurs**

[53] Il y a deux façons de corriger les erreurs de la division générale<sup>43</sup>. La première option consiste à lui renvoyer le dossier pour réexamen. La deuxième est de rendre la décision qu'elle aurait dû rendre.

[54] La Commission affirme que le dossier est complet, donc je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Selon la Commission je devrais accueillir l'appel à cause des erreurs commises et décider que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

---

<sup>39</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 au paragraphe 6.

<sup>40</sup> Voir la décision *Sullivan c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7 au paragraphe 4.

<sup>41</sup> Voir la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 au paragraphe 37.

<sup>42</sup> Voir les articles 58(1)(b) et 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>43</sup> Voir l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[55] Toutefois, la Commission a fait remarquer qu'elle ne s'opposerait pas à renvoyer le dossier à la division générale pour réexamen.

[56] Le prestataire préfère la première option. Selon lui, elle pourrait lui être avantageuse parce qu'elle permettrait de déposer plus d'éléments de preuve et d'effectuer une recherche de faits approfondie. Cependant, il ne s'oppose pas à la deuxième option parce que le processus a déjà pris beaucoup de temps.

– **Je vais rendre la décision qu'il fallait rendre**

[57] Je vais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Les parties ont eu une occasion pleine et équitable de présenter leurs arguments, et le dossier est complet. Ce faisant, je peux tirer les conclusions de fait nécessaires<sup>44</sup>.

[58] Le prestataire était au courant de la politique de l'employeur et des règles de survie reconnues dans l'industrie qui interdisent l'excès de vitesse.

[59] Le prestataire avoue avoir fait un excès de vitesse. Il convient qu'il a dépassé la limite de vitesse affichée dans un véhicule de travail pour dépasser un autre véhicule.

[60] Même si le prestataire a fait un excès de vitesse seulement pendant une brève période, sa conduite a violé la politique de l'employeur et les règles de survie qui interdisent l'excès de vitesse.

[61] Je n'ai pas à examiner la vitesse à laquelle il roulait ou la durée parce qu'il a déjà admis avoir fait un excès de vitesse.

[62] Le prestataire fait valoir qu'il ne connaissait pas les conséquences et qu'il ne savait pas qu'un excès de vitesse mènerait à son congédiement. Il pense que l'employeur aurait dû lui imposer une différente sanction.

[63] Comme je l'ai mentionné plus haut, le rôle du Tribunal n'est pas de décider si le congédiement était justifié ou approprié<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Voir l'article 64(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>45</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 au paragraphe 6.

[64] La question pertinente est de savoir si la conduite du prestataire était délibérée et si elle constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[65] Je conclus que la conduite du prestataire était délibérée. Il a intentionnellement et consciemment fait un excès de vitesse au volant de son véhicule de travail pour dépasser un autre véhicule.

[66] Je reconnais qu'il n'avait peut-être pas une intention coupable, mais sa conduite demeure une inconduite parce qu'il a choisi de faire un excès de vitesse même s'il savait que la politique de l'employeur et les règles de survie l'interdisaient<sup>46</sup>.

[67] Rien n'indique que l'employeur permettait un excès de vitesse dans des circonstances particulières, y compris pour dépasser un autre véhicule pendant une brève période. En effet, la preuve confirme que l'employeur avait une tolérance zéro pour les problèmes de sécurité, car il s'est décrit comme étant soucieux de la sécurité<sup>47</sup>. Les règles de survie indiquent clairement qu'il faut respecter les règles de sécurité au volant : [traduction] « Je ne dépasse pas la limite de vitesse et je réduis ma vitesse en fonction de l'état de la route<sup>48</sup> ».

[68] La preuve montre que le prestataire savait qu'il y avait une possibilité d'être congédié. Il a dit à la Commission que la politique indiquait la possibilité d'un congédiement ou d'autres mesures disciplinaires, mais il ne pensait pas qu'il serait nécessairement congédié après la première infraction<sup>49</sup>.

[69] Je conclus que le prestataire savait ou aurait dû savoir que son congédiement était une réelle possibilité<sup>50</sup>. Il aurait dû savoir que violer la politique de l'employeur et les règles de survie en faisant un excès de vitesse au volant de son véhicule de travail pouvait mener à son congédiement.

---

<sup>46</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Secours*, A-352-94.

<sup>47</sup> Voir le résumé de la discussion entre l'employeur et la Commission à la page GD3-42.

<sup>48</sup> Voir la page GD3-29.

<sup>49</sup> Voir la page GD3-37.

<sup>50</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14.

[70] Pour ces motifs, je conclus que la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>51</sup>.

## **Conclusion**

[71] L'appel de la Commission est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante. J'ai remplacé sa décision par la mienne. Le prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite.

Solange Losier  
Membre de la division d'appel

---

<sup>51</sup> Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.