



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. F. c Commission de l'assurance emploi du Canada*, 2020 TSS 301

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3302

ENTRE :

R. F.

Appelante

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 : Yoan Marier

DATE DE LA DÉCISION : Le 22 janvier 2020

DÉCISION

[1] La décision initiale ne peut pas être annulée ou modifiée. La demande est rejetée.

APERÇU

[2] La demanderesse a présenté une demande d'annulation ou de modification d'une décision rendue par la division générale du Tribunal le 25 juillet 2019. Dans cette décision, le Tribunal a rejeté l'appel de la demanderesse après avoir établi qu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[3] À l'appui de sa demande, la demanderesse soutient qu'un règlement hors cour a été conclu entre elle et son ancien employeur. À la suite de ce règlement, le motif de la cessation d'emploi figurant sur son relevé d'emploi a été modifié et remplacé par [traduction] « Autre ». Dans le cadre du règlement, l'employeur a aussi accepté de donner à la demanderesse des références positives pour un futur emploi.

[4] La demanderesse soutient que la décision initiale devrait être annulée ou modifiée pour tenir compte de l'existence de ce règlement.

QUESTION EN LITIGE

[5] La décision rendue le 25 juillet 2019 devrait-elle être annulée ou modifiée?

ANALYSE

[6] Après avoir examiné la preuve et les observations des parties, j'estime que la demande ne correspond pas aux critères qui pourraient me mener à infirmer ou à modifier la décision initiale.

[7] Le Tribunal peut uniquement annuler ou modifier une décision en lien avec la Loi sur l'assurance-emploi si des faits nouveaux sont portés à son attention, ou si le Tribunal est convaincu que la décision a été rendue avant qu'un fait essentiel ait été connu ou qu'elle a été fondée sur une erreur relative à un tel fait¹.

¹ *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, art 66.

[8] La Cour d'appel fédérale² a confirmé que les faits présentés dans le contexte d'une telle demande doivent satisfaire à deux critères pour être considérés comme des [traduction] « faits nouveaux » :

- a) ils doivent s'être produits après que la décision a été rendue ou avant qu'elle ne le soit, mais qui n'aurait pu être découvert même par un prestataire faisant preuve de diligence;
et
- b) ils doivent avoir joué un rôle déterminant dans l'affaire en litige.

[9] Le 25 juillet 2019, la division générale a déterminé que la demanderesse avait perdu son emploi en raison de son inconduite et a rejeté son appel.

[10] La demanderesse soutient qu'elle a conclu un règlement hors cour avec son ex-employeur concernant sa cessation d'emploi. Dans le cadre de ce règlement, l'employeur a modifié le relevé d'emploi afin que la raison de la cessation d'emploi qui y figure soit « Autre ». L'employeur a aussi accepté de fournir des références positives à la demanderesse pour un emploi futur.

[11] Cela n'est pas un fait nouveau. Le fait qu'un règlement a été conclu entre les parties a été mentionné clairement dans le dossier d'appel initial³. Un relevé d'emploi modifié montrant « Autre » comme cause du congédiement faisait aussi partie du dossier⁴. De plus, le membre de la division générale qui a présidé initialement l'appel a mentionné l'existence de ce règlement dans sa décision du 25 juillet 2019⁵.

[12] Par conséquent, l'existence de ce règlement n'est pas un fait nouveau. Il s'est produit avant que la décision soit rendue et a déjà été traité.

² *Canada (PG) c Chan*, A-185-94.

³ GD3-33.

⁴ GD3-19 et GD3-21.

⁵ Décision, au para 12.

[13] De plus, pour que ce règlement soit acceptable aux fins d'une demande d'annulation ou de modification, le document doit aussi satisfaire au second critère : il doit jouer un rôle déterminant dans l'affaire en litige. J'estime que ce n'est pas le cas.

[14] Lorsqu'il s'agit d'un règlement conclu après un congédiement, le Tribunal n'est pas lié par la manière dont les motifs du congédiement sont caractérisés par l'employeur, la partie demanderesse ou le syndicat. Autrement dit, le simple fait qu'il existe une entente écrite entre la demanderesse et son employeur ne résout pas nécessairement la question de savoir si la demanderesse a été congédiée en raison de son inconduite⁶.

[15] Dans le cadre de la demande d'annulation ou de modification, le représentant de la demanderesse a fourni une copie des échanges de courriels qui ont mené au règlement. Ces documents ne fournissent pas de renseignements additionnels quant à la cause du congédiement. Ils n'apportent pas d'éléments nouveaux qui ne sont pas déjà connus⁷.

[16] Le fait que le relevé d'emploi a été modifié pour que la mention « Autre » figure comme motif du congédiement ne signifie pas qu'il n'y a pas eu d'inconduite ayant mené à la perte d'emploi.

[17] Il n'y a rien d'autre dans la documentation soumise par la demanderesse qui pourrait neutraliser la position adoptée par l'employeur pendant l'enquête initiale menée par la Commission, ou qui pourrait laisser entendre que l'employeur s'est rétracté concernant les actes reprochés à la demanderesse lorsqu'il a mis fin à son emploi⁸.

[18] Il en va de même pour les références positives que l'employeur a convenu de fournir : la simple existence de ces références, établies dans le cadre d'un règlement hors cour entre les parties, ne démontre pas qu'une inconduite n'est pas la cause de la perte d'emploi.

[19] En résumé, la demanderesse n'a pas fourni de nouveaux faits ni des faits qui n'étaient pas déjà connus au moment où la décision initiale a été rendue. De plus, la demanderesse n'a pas

⁶ *Procureur général du Canada c Boulton*, A-45-96 et *Procureur général du Canada c Morrow*, A-170-98.

⁷ RAGD2-8 à RAGD2-10

⁸ Voir les causes *Boulton* et *Morrow* ci-dessus.

fourni de preuve ni d'observations qui pourraient me porter à penser que le membre de la décision générale a commis une erreur en lien à de tels faits.

[20] Par conséquent, la décision initiale ne peut pas être annulée ou modifiée.

CONCLUSION

[21] La demande est rejetée.

Yoan Marier

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

MODE D'INSTRUCTION :	Sur la foi du dossier
COMPARUTIONS :	Andrew Spence, représentant de la demanderesse