



[TRADUCTION]

Citation : *LW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1416

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : L. W.

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 (423923) datée du 29 juin 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode de l'audience : Sur la foi du dossier

Date de la décision : Le 6 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2652

Décision

[1] La demande d'annulation ou de modification est rejetée. Les renseignements supplémentaires fournis par la prestataire ne constituent pas des faits nouveaux permettant d'appuyer l'annulation ou la modification de la décision que le Tribunal a rendue le 21 mars 2022.

Aperçu

[2] L'employeur de la prestataire l'a congédiée de son poste. Il l'a congédiée parce qu'elle ne s'est pas présentée à son quart de travail prévu. La prestataire s'était absentée du travail parce qu'elle était malade. Elle avait fourni des notes médicales pour justifier son absence. Elle a envoyé à son employeur une note médicale après le début du quart de travail le jour où il s'attendait à ce qu'elle retourne au travail.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La division générale du Tribunal de la sécurité sociale a rejeté l'appel de la prestataire. La prestataire a présenté une demande d'annulation ou de modification de la décision de la division générale.

Questions en litige

[4] La prestataire a-t-elle rempli les conditions pour que je puisse examiner sa demande d'annulation ou de modification de la décision de la division générale?

[5] La prestataire a-t-elle présenté de nouveaux faits, ou a-t-elle démontré que la décision de la division générale a été rendue avant qu'un fait essentiel soit connu ou qu'elle est fondée sur une erreur relative à un tel fait?

[6] S'il y a de nouveaux faits, devrais-je annuler ou modifier la décision?

Analyse

[7] Je peux annuler ou modifier une décision si la prestataire présente de nouveaux faits. Je peux aussi le faire si je suis convaincue que la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou si elle a été fondée sur une erreur relative à un tel fait¹.

[8] Pour que les faits soient nouveaux, ils doivent être survenus après que j'ai pris la décision. Si les faits nouveaux sont survenus avant la décision, il doit avoir été impossible pour une partie prestataire agissant avec diligence de les avoir découverts. Les faits nouveaux doivent aussi permettre de trancher la question en litige².

La prestataire a-t-elle rempli les conditions pour que je puisse examiner sa demande d'annulation ou de modification de la décision de la division générale?

[9] Oui, la prestataire a rempli les conditions pour que je puisse examiner sa demande.

[10] La loi a établi trois conditions pour annuler ou modifier une décision du Tribunal. Il faut présenter la demande d'annulation ou de modification d'une décision au plus tard un an après la date où on reçoit communication de la décision³. Chaque partie visée par la décision ne peut présenter qu'une seule demande d'annulation ou de modification⁴. La décision est annulée ou modifiée par la division qui l'a rendue⁵.

[11] En tant que membre de la division générale du Tribunal, j'ai rejeté l'appel de la prestataire le 21 mars 2022. La prestataire affirme avoir reçu la décision le même jour. Étant donné qu'elle a déposé sa demande d'annulation ou de modification le 5 août 2022, je conclus qu'elle a présenté la demande dans le délai d'un an.

¹ Voir l'article 66(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir *Canada (Procureur général) c Chan*, A-185-94.

³ Voir l'article 66(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir l'article 66(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ Voir l'article 66(4) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[12] Je conclus également qu'il s'agit de la première demande de la prestataire. Je ne vois aucune preuve qu'elle a présenté une autre demande. La prestataire a envoyé sa demande à la même division qui a rendu la décision.

[13] Je conclus que la prestataire a rempli toutes les conditions prévues par la loi pour que je puisse examiner sa demande d'annulation ou de modification de ma décision.

La prestataire a-t-elle présenté de nouveaux faits, ou a-t-elle démontré que la décision de la division générale a été rendue avant qu'un fait essentiel soit connu ou qu'elle est fondée sur une erreur relative à un tel fait?

[14] La prestataire a présenté de nouveaux faits, mais ils ne sont pas décisifs quant à la question à trancher. La décision n'a pas été rendue avant qu'un fait essentiel soit connu et n'est pas fondée sur une erreur relative à un tel fait.

[15] La prestataire affirme que ni le relevé d'emploi émis par son employeur ni la lettre de congédiement n'utilisent le mot inconduite. Elle a envoyé une copie d'une lettre de la Direction des normes d'emploi qui fait référence à une plainte déposée par la prestataire (celle-ci a été réglée). Elle a également envoyé une copie d'une lettre et d'un talon de chèque de paie pour l'indemnité de départ de son employeur. Elle laisse entendre que cela signifie qu'elle n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[16] Dans ses observations, la prestataire a répété une grande partie de ce qu'elle avait dit précédemment. Elle a joint une nouvelle note médicale datée d'après la décision de la division générale. La lettre confirme les déclarations antérieures de la prestataire selon lesquelles elle ne pouvait pas voir son médecin le vendredi 26 février 2021. La prestataire a dû mettre à jour la note précédente indiquant qu'elle était incapable de travailler jusqu'au 28 février 2021. Son employeur s'attendait à ce qu'elle retourne au travail le lundi 1^{er} mars 2021.

[17] La Commission affirme que l'employeur a émis le relevé d'emploi auquel la prestataire a fait référence avant qu'elle ne perde son emploi. Elle ajoute que

l'indemnité de départ ne change rien aux faits de l'affaire ni aux circonstances qui ont donné lieu à la perte d'emploi.

[18] La lettre de la Direction des normes d'emploi, ainsi que la lettre et le talon de chèque de paie de l'employeur de la prestataire sont postérieurs à la décision de la division générale. Toutefois, je ne crois pas qu'ils soient décisifs à l'égard de la question en litige. Aucune des deux lettres ne fait référence aux circonstances qui ont amené l'employeur à congédier la prestataire. Je suis donc d'accord avec les observations de la Commission.

[19] La note médicale que la prestataire a présentée est également postérieure à la décision de la division générale. Elle fait référence à ce qui s'est produit le 26 février 2021, lorsque la prestataire a tenté de voir le médecin, mais qu'elle n'a pas été en mesure de le faire. Bien que la date de la lettre soit postérieure à la décision de la division générale, l'information contenue dans la lettre n'est pas nouvelle. Elle confirme les déclarations faites auparavant par la prestataire. De plus, cette preuve a été prise en compte dans la décision de la division générale.

[20] Je comprends que la prestataire n'est pas d'accord avec la décision. Mais j'estime qu'il n'y a pas de nouveaux faits en fonction desquels je peux annuler ou modifier ma décision. De plus, je ne suis pas convaincue que la décision a été rendue sans tenir compte d'un fait essentiel ou qu'elle est fondée sur une erreur relative à un tel fait.

[21] Étant donné ce qui précède, je ne suis pas tenue d'examiner si je devrais annuler ou modifier la décision.

Conclusion

[22] La demande d'annulation ou de modification de la décision est rejetée.

Audrey Mitchell

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