



[TRADUCTION]

Citation : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 380

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

Décision

Partie appelante : D. C (demanderesse)

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 datée du 27 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Sur la foi du dossier

Date de la décision : Le 5 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-4002

Décision

[1] La demande d'annulation ou de modification de la décision GE-22-2179 du Tribunal de la sécurité sociale est rejetée. Les faits nouveaux ne sont pas déterminants et n'ont pas d'incidence sur la décision initiale.

Aperçu

[2] Le Tribunal a décidé initialement que la Commission de l'assurance-emploi du Canada avait prouvé que la demanderesse avait été suspendue et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite¹. La demanderesse n'était donc pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] Après qu'une décision est rendue, une partie peut demander au Tribunal de la réviser et de la modifier².

[4] D. C. est la demanderesse dans la présente affaire. Elle a présenté une demande visant à annuler ou à modifier la décision GE-22-2179 du Tribunal en raison de faits nouveaux³. Elle souhaite que la décision initiale soit modifiée parce qu'elle a fourni de nouveaux renseignements.

Question en litige

[5] La décision rendue le 21 octobre dans le dossier GE-22-2179 du Tribunal doit-elle être annulée ou modifiée? Si oui, je dois décider les modifications à apporter à la décision initiale.

¹ Voir la décision GE-22-2170 rendue le 21 octobre 2022.

² L'article 66 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* permet d'annuler ou de modifier une décision.

³ Voir la demande d'annulation ou de modification aux pages RAGD2-1 à RAGD2-27 et RAGD2A-1 du dossier d'appel.

Analyse

[6] Le Tribunal peut seulement réviser et modifier une décision pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) des faits nouveaux sont présentés au Tribunal;
- b) la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait⁴.

[7] Ces deux raisons exigent que j'examine si les nouveaux renseignements ont une incidence sur le résultat de la décision initiale⁵.

[8] Pour la première raison, la cour a déclaré que je dois vérifier si les nouveaux renseignements ont un rôle déterminant⁶. Pour la deuxième raison, je dois me demander si les renseignements portent sur un fait essentiel⁷.

[9] Il est logique, pour les deux raisons, que la demanderesse doive démontrer que les nouveaux renseignements ont une incidence sur la décision. En effet, la demanderesse me demande de modifier la décision à la lumière de ces nouveaux renseignements. Si les renseignements n'ont pas d'incidence sur la décision, il est alors inutile de la réviser.

La demande a été présentée dans l'année

[10] Je considère que la demanderesse a déposé sa demande d'annulation ou de modification au cours de l'année. La décision initiale a été rendue le 21 octobre 2022, et la demande d'annulation ou de modification déposée le 28 novembre 2022⁸.

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

⁵ La décision *Canada (Procureur général) c Chan*, A-185-94 indique que les faits nouveaux doivent avoir un rôle déterminant. L'article 66 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* fait référence aux faits essentiels.

⁶ La décision *Canada (Procureur général) c Chan*, A-185-94 établit le critère juridique applicable aux faits nouveaux.

⁷ Voir l'article 66 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Voir la demande aux pages RAGD2-1 à RAGD2-27 du dossier d'appel. Voir aussi la décision GE-22-2179 aux pages RAGD2-19 à RAGD2-27.

Il y a des faits nouveaux

[11] À l'appui de sa demande d'annulation ou de modification, la demanderesse a fait parvenir au Tribunal ce qui suit :

- a) Une note de l'employeur datée du 8 novembre 2021
 - i. La note indique que l'employeur mettait à jour sa politique de vaccination contre la COVID-19 pour préciser que la vaccination obligatoire **n'était plus** requise pour le personnel, les bénévoles et les titulaires de contrats à compter du 1^{er} décembre 2022.
 - ii. Elle indique aussi qu'en fonction des récents processus d'arbitrage et de négociation avec les syndicats, les membres du personnel syndiqués qui n'ont pas communiqué leur statut vaccinal ou qui n'ont pas été vaccinés allaient se faire offrir une réintégration sous forme de congé sans solde.
 - iii. De plus, la note dit que les membres du personnel en congé sans solde allaient être admissibles à un retour sur le lieu de travail lorsque la politique mise à jour entrerait en vigueur le 1^{er} décembre 2021.
- b) Un article de presse daté du 8 novembre 2022 intitulé [traduction] « La Ville de Toronto abandonne l'obligation vaccinale contre la COVID-19 : réintégration éventuelle du personnel⁹ »
- c) Une chaîne de courriels entre la demanderesse et son employeur qui s'étend du 2 au 8 décembre 2022¹⁰
 - i. La demanderesse a demandé à son employeur s'il était possible qu'il revienne à une politique de vaccination obligatoire, si elle

⁹ Voir l'article de presse aux pages RAGD2-11 à RAGD2-18.

¹⁰ Voir la chaîne de courriels aux pages RAGD3-1 et RAGD3-2.

pouvait avoir des documents officiels sur les modalités et les conditions de réintégration, et s'il allait lui accorder des mesures d'adaptation pour motifs religieux.

[12] La demanderesse affirme que les nouveaux éléments de preuve montrent que l'employeur a mis à jour sa politique vaccinale. Celle-ci indique désormais que la vaccination obligatoire n'est plus requise et que le personnel syndiqué serait réintégré¹¹.

[13] La demanderesse soutient que la politique et le processus l'entourant étaient bâclés, car l'employeur a annulé sa décision moins d'un an après avoir congédié son personnel, puis il a réembauché les mêmes personnes.

[14] La Commission a reconnu avoir reçu les nouveaux renseignements de la demanderesse. Dans sa réponse, la Commission a fait valoir que, même si l'employeur a levé la vaccination obligatoire (le 1^{er} décembre 2022), il reste que la demanderesse a tout de même enfreint la politique de l'employeur à partir du 9 novembre 2021 et ce comportement constitue une inconduite¹².

Les faits nouveaux ne sont ni déterminants ni essentiels

[15] J'estime que les renseignements supplémentaires de la demanderesse sont des faits nouveaux. Cependant, ils ne sont ni déterminants ni essentiels puisqu'ils n'ont pas d'incidence sur ma décision précédente. La demanderesse n'était pas conforme à la politique lorsqu'elle a été mise en congé sans solde (suspendue) le 9 novembre 2021, puis congédiée le 3 janvier 2022.

[16] Je suis d'accord avec la position de la Commission sur cette question. La politique de vaccination contre la COVID-19 a été mise à jour seulement le 1^{er} décembre 2022. C'est environ 11 mois après le congédiement. La mise à jour n'était pas rétroactive, et l'employeur n'a pas annulé la politique. En fait, la note de l'employeur précise que la politique a été mise à jour le 1^{er} décembre 2022, car [traduction] « la

¹¹ Voir la page RAGD2-6.

¹² Voir les observations de la Commission aux pages RAGD4-1 et RAGD4-2.

communauté scientifique et la santé publique ne voient plus la nécessité d'une politique de vaccination obligatoire¹³ ».

[17] La politique mise à jour indiquait que les membres du personnel n'avaient plus besoin de se faire vacciner contre la COVID-19 et que le personnel syndiqué serait réintégré. La note confirme que cette décision a été prise à la suite de processus de négociation et d'arbitrage avec le syndicat.

[18] Je reconnais la position de la demanderesse selon laquelle la politique et le processus l'entourant étaient bâclés. Toutefois, je n'ai pas à évaluer le comportement de l'employeur. La cour a déclaré que je dois me concentrer sur ce que la demanderesse a fait ou omis de faire et me demander si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁴.

[19] Si la demanderesse n'est pas d'accord avec la politique ou le processus établi par l'employeur au moment où elle a été mise en congé sans solde et congédiée, elle peut déposer un grief (si elle est syndiquée) ou aller en cour pour obtenir la réparation qu'elle demande à l'employeur.

[20] La demanderesse conteste l'une des conclusions que j'ai tirées dans la décision initiale, à savoir que la vaccination contre la COVID-19 était une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail¹⁵. Si elle n'est pas d'accord avec la décision que j'ai rendue dans l'affaire GE-22-2179, elle peut la porter en appel devant la division d'appel du Tribunal.

Conclusion

[21] La demande d'annulation ou de modification est rejetée. La décision initiale rendue le 21 octobre 2022 dans le dossier GE-22-2179 du Tribunal est maintenue.

¹³ Voir la page RAGD2-9.

¹⁴ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁵ Voir la page RAGD2-6.

Solange Losier

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