

Citation : *A. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014 TSSDA 296

Appel No : 2013-0127

ENTRE :

A. D.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel – Décision d'appel

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE :

Pierre LAFONTAINE

DATE DE LA DÉCISION :

16 octobre 2014

TYPE ET DATE DE L'AUDIENCE :

Audience en personne tenue à Saint-Hyacinthe le
6 octobre 2014 à 10h00 am (Heure de l'Est)

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] En date du 9 janvier 2013, un conseil arbitral a conclu que :

- L'Appelante n'était pas admissible, en tant qu'enseignante, à des prestations d'assurance-emploi pendant une période de congé selon les termes de l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « *Règlement* »).

[3] L'Appelante a déposé un appel de la décision du conseil arbitral devant le juge-arbitre en date du 18 janvier 2013.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu une audience en personne pour les motifs mentionnés à l'avis d'audience du 12 mars 2014. L'Appelante était présente et représentée par Me Ronald M. Auclair. L'Intimée était absente lors de l'audience.

LA LOI

[5] La division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale (le « Tribunal ») est saisie des appels interjetés auprès du bureau du juge-arbitre et non encore entendus avant le 1er avril 2013, conformément aux articles 266 et 267 de la *Loi sur l'Emploi, croissance et prospérité durable de 2012*. Le 1er avril 2013, le juge-arbitre n'avait pas encore entendu l'appel de l'Appelante ni rendu de décision sur celui-ci. L'appel a été transféré du bureau du juge-arbitre à la Division d'appel du Tribunal. La permission d'en appeler est réputée avoir été accordée par le Tribunal le 1er avril 2013 conformément à l'article 268 de la *Loi sur l'Emploi, croissance et prospérité durable de 2012*.

[6] Par souci d'équité, la présente demande sera examinée sur la base des attentes légitimes de l'Appelante au moment du dépôt de son appel devant le juge-arbitre. Pour cette raison, le présent appel sera décidé en fonction des dispositions applicables de la *Loi* en vigueur immédiatement avant le 1^{er} avril 2013.

[7] Conformément au paragraphe 115(2) de la *Loi*, alors en vigueur au moment de l'appel, les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) le conseil arbitral n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) le conseil arbitral a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) le conseil arbitral a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[8] Le conseil arbitral a-t-il erré en fait ou en droit en concluant que l'Appelante était inadmissible, en tant qu'enseignante, à des prestations d'assurance-emploi régulières aux termes de l'article 33 du *Règlement*?

ARGUMENTS

[9] L'Appelante soumet les motifs suivants au soutien de son appel:

- Elle n'a reçu aucun salaire pour les mois de juillet et août 2012;
- Son contrat St-Hilaire, bien différent du nouveau contrat Ste-Julie, s'est terminé le 28 juin 2012;
- Elle n'a rendu aucun service en vertu de son nouveau contrat Ste-Julie durant cette période;

- Elle n'est pas permanente;
- Son contrat n'est pas le même que le précédent;
- Le contrat Ste-Julie prévoit une période de paye de 12 mois de septembre 2012 à août 2013;
- Elle ignorait si elle obtiendrait un poste en 2012-2013 et si oui, quel serait ce poste, vu le processus de sélection auquel l'Appelante devait se soumettre;
- Elle a toujours eu droit à des prestations pendant les années précédentes;
- À la lecture de la décision, tout laisse croire qu'elle avait été écrite ou du moins, la décision des arbitres avaient déjà été prise avant même le début de l'audience;
- Le processus d'appel devant le conseil arbitral ne rencontre par les critères minimums de justice naturelle étant biaisé en partant et l'audition de l'affaire une formalité décidée d'avance;
- Le conseil arbitral a erré en fait et en droit en acceptant une preuve par oui- dire d'une personne absente à l'audience;
- Le conseil arbitral a refusé à tort de convoquer des témoins sous prétexte qu'il n'avait aucun pouvoir de contrainte et qu'il ne pouvait qu'inviter un témoin à être présent;
- Le conseil arbitral a ignoré bon nombre d'éléments de preuve déterminants et importants et n'a pas tenu compte de plusieurs points de droit soumis, au point de vicier son raisonnement tant en fait qu'en droit;
- Le conseil arbitral a erré en fait lorsqu'il a conclu que l'Appelant avait reçu un salaire pour juillet et août 2012. Il s'agit d'une erreur de fait manifeste et déterminante;

- La preuve non contredite démontre que l'Appelante n'était jamais certain d'avoir un contrat, et vivait toujours le stress de ne pas savoir si elle serait engagée, pour combien de temps, dans quel travail exactement, à quelle école, pour combien d'heures par semaines et à quel salaire;
- Le conseil arbitral a erré en fait et en droit en concluant qu'il y avait un contrat d'emploi, soit une entente implicite d'emploi pour l'année scolaire 2012-2013, qui ferait en sorte qu'elle n'aurait pas droit à ses prestations pour les mois de juillet et août 2012;
- Le conseil arbitral a commis une erreur manifeste de fait et de droit en concluant que le contrat de l'Appelante était, à chaque année depuis 2001, renouvelé;
- Le conseil arbitral a commis une erreur manifeste de fait et de droit en concluant que l'Appelante obtenait toujours le poste convoité;
- Il n'y a aucun doute que, au 28 juin 2012, le contrat d'emploi de l'Appelante dans l'enseignement était terminé au sens de l'article 33(2)(a) du *Règlement*;
- Bien que ce soit pour la même Commission Scolaire, le contrat Ste-Julie diffère radicalement du Contrat St-Hilaire : il est à plein temps et non pas à temps partiel. Il est d'une durée de 12 mois et non de 10 mois. Sa durée ne correspond pas à la période de paye applicable;
- Comme autres différences, le contrat n'est pas à la même école, n'est pas pour la même année, le salaire diffère, le statut de l'Appelante n'est pas le même, ses conditions de travail ne sont pas les mêmes et il s'agit d'un contrat tout-à-fait nouveau et nullement un renouvellement ou une prolongation du contrat de St-Hilaire;

- Le conseil arbitral a complètement ignoré la preuve non contredite sur les faits et circonstances entourant l'embauche de l'Appelante comme enseignante régulière pour l'année 2012-2013;
- Le conseil arbitral a commis une erreur manifeste de fait et de droit en concluant que la décision CUB 69695 s'appliquait au cas de l'Appelante;
- Le conseil arbitral a erré en droit en n'appliquant pas l'arrêt *Oliver c Canada (PG)*, 2003 CAF 98 aux faits de la présente cause;
- Le conseil arbitral a erré en droit en n'appliquant pas la décision *Ying c. Canada (PG)*, A-101-98.

[10] L'Intimée soumet les motifs suivants à l'encontre de l'appel de l'Appelante :

- La décision du conseil arbitral n'est pas fondée sur une erreur de droit ou de faits et il n'a pas excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- La jurisprudence récente et pertinente à cette affaire se retrouve aux causes *Stone (A-367-04)*, *Bazinet et al (A-172-05)* ainsi que *Robin (A-261-05)*;
- Tant la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale que l'intention du législateur reposent sur un principe fondamental : « sauf rupture claire dans la continuité de son emploi, l'enseignant ne sera pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période de congé. »
- Pour établir qu'une rupture claire dans la continuité de l'emploi s'est produite, il faut examiner l'ensemble de circonstances de chaque cas;
- L'objet du *Règlement* est d'accorder des prestations aux enseignants qui sont des chômeurs dans le véritable sens du terme et qui consacrent de sérieux efforts pour se trouver un emploi;

- Ces décisions précisent que le même critère d'interprétation s'applique indifféremment aux enseignants à temps partiel ou à temps plein ainsi qu'aux enseignants du secteur public et du secteur privé;
- Les enseignants qui ont un contrat pour enseigner à temps plein de façon temporaire ou à temps partiel, même si en remplacement d'un autre enseignant, n'exercent pas leur emploi sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- La décision du conseil arbitral est conforme à la législation ainsi qu'à la jurisprudence en la matière et elle est raisonnablement compatible avec les faits au dossier.

NORMES DE CONTRÔLE

[11] Les parties n'ont aucune représentation quant à la norme de contrôle applicable.

[12] Le Tribunal retient que la Cour d'appel fédérale a statué que la norme de contrôle judiciaire applicable à la décision d'un conseil arbitral et d'un juge-arbitre relativement à des questions de droit est la norme de la décision correcte - *Martens c. Canada (PG)*, 2008 CAF 240. La norme de contrôle applicable aux questions mixte de fait et de droit est celle du caractère raisonnable - *Canada (PG) c. Hallée*, 2008 CAF 159.

ANALYSE

[13] Puisque l'Appelante exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence, et qu'elle n'était donc pas admissible au bénéfice des prestations, le conseil arbitral devait se demander si l'une des exceptions prévues au paragraphe 33(2) du *Règlement* s'appliquait à la situation de l'Appelante.

[14] La Cour d'appel fédérale a répété à plusieurs reprises la norme juridique applicable : Sauf rupture claire dans la continuité de son emploi, l'enseignant ne sera pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période de congé – *Oliver c. Canada (PG)*, 2003 CAF 98.

[15] Il apparaît à la lecture de la décision du conseil arbitral que ce dernier s'est interrogé quant à savoir s'il y avait eu une rupture claire dans la continuité de l'emploi de l'Appelante de sorte que cette dernière soit devenue chômeur au sens de la jurisprudence.

[16] Le Tribunal est d'avis que le conseil arbitral a correctement pris en compte tant la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale que l'intention législative sous-jacente à l'article 33 du *Règlement*. Les deux reposent sur un principe clair : sauf rupture claire dans la continuité de son emploi, l'enseignant ne sera pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période de congé.

[17] L'Appelante soutient que le conseil arbitral se devait d'appliquer la solution retenue dans *Ying c. Canada (PG)*, A-101-98. Avec respect, le Tribunal ne peut retenir cette prétention.

[18] Dans tous les arrêts, y compris l'arrêt *Ying*, la Cour a cherché à déterminer s'il y avait une continuité d'emploi pour les prestataires. Il n'existait pas une telle continuité dans le dossier *Ying*. La situation juridique est différente en l'espèce. De plus, la portée de *Ying* ne peut être étendue au-delà des faits particuliers de cette affaire, par suite de la jurisprudence subséquente de la Cour d'appel fédérale – *Bazinet c. Canada*, 2006 CAF 174.

[19] L'Appelante fonde en grande partie son argumentation sur le fait qu'elle n'a pas été rémunérée pendant la période de congé. Elle reproche d'ailleurs au conseil arbitral d'avoir conclu erronément de la preuve qu'elle recevait une rémunération pendant la période de congé. Le Tribunal constate qu'effectivement la preuve semble démontrer, contrairement aux conclusions du conseil, que l'Appelante n'a pas été rémunérée pendant la période de congé. Cependant, le Tribunal constate également que la décision du conseil arbitral ne repose pas uniquement sur ce facteur.

[20] Il est vrai que si un prestataire n'est pas rémunéré par l'employeur, cela peut être le signe que le contrat du prestataire a pris fin. Il ne s'ensuit pas toutefois que l'absence de rémunération permettra à elle seule de conclure que le contrat a pris fin. À plusieurs reprises, la Cour a d'ailleurs jugé que, même si un prestataire n'était pas rémunéré, son contrat

n'avait pas pour autant pris fin et le prestataire n'avait donc pas droit à des prestations d'assurance-emploi. Voir par exemple les arrêts suivants : *Canada (PG) c. Donachey*, A-411-96; *Canada (PG) c. St -Coeur*, A-80-95; *Canada (PG) c. Taylor*, A-681-90.

[21] Considérant que l'Appelante a travaillé pendant 10 ans environ comme ortho-éducatrice à contrat, selon une liste annuelle de postes disponibles, considérant qu'elle a travaillé à temps partiel pour la Commission scolaire des Patriotes toute l'année scolaire soit de la fin août 2011 à la fin juin 2012, considérant que le 5 juillet 2012, la Commission scolaire lui a offert un poste régulier rétroactivement au 1^{er} juillet 2012 pour l'année scolaire 2012-2013, offre qu'elle a acceptée dans les jours suivants, et considérant que l'Appelante n'avait pas à travailler durant les mois de juillet et août 2012, considérant qu'il n'y a eu aucune preuve devant le conseil arbitral quant à une recherche d'emploi par l'Appelante, le Tribunal ne peut voir comment le conseil arbitral aurait pu conclure à bon droit qu'il y avait eu rupture dans la relation de travail entre l'Appelante et la Commission scolaire.

[22] En ce qui concerne les représentations de l'Appelante à l'effet que la décision du conseil arbitral aurait été prise et écrite d'avance, le Tribunal ne lui trouve aucun mérite. Aucun argument sérieux ne supporte une telle conclusion. Le conseil arbitral a d'ailleurs mentionné les faits soulevés par l'Appelante et le plaidoyer de son représentant lors de l'audience dans sa décision écrite, ce qu'il n'aurait manifestement pu faire à l'avance.

[23] En ce qui concerne la preuve par oui-dire, la Cour d'appel fédérale a décidé dans l'affaire *Caron c. Canada (PG)*, 2003 CAF 254, que les conseils arbitraux ne sont pas liés par les règles de preuve strictes qui s'appliquent devant les tribunaux criminels ou civils et qu'ils peuvent recevoir et retenir la preuve par oui-dire.

[24] Finalement, en ce qui concerne l'absence de témoins à l'audience, le conseil arbitral a permis à l'Appelante de présenter ses arguments au sujet de toute l'affaire dont il était saisi. L'Appelante a confirmé certains faits avancés par l'employeur. Elle a pu également contredire les allégations de l'employeur concernant les propos du représentant syndical sur un fait non essentiel et non déterminant. Il n'était donc pas nécessaire pour le président du conseil de convoquer l'employeur et le représentant syndical afin de décider de l'affaire.

[25] Le Tribunal en vient à la conclusion que les éléments de preuve présentés n'étaient pas les motifs d'appels invoqués par l'Appelante. La décision du conseil arbitral repose sur les éléments de preuve portés à sa connaissance, et il s'agit d'une décision raisonnable qui est conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence. Rien ne justifie l'intervention du Tribunal.

CONCLUSION

[26] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel