



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *C. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 199

Numéro de dossier du Tribunal : AD-14-289

ENTRE :

C. C.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

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

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : Mark BORER

DATE DE LA DÉCISION: Le 12 avril 2016

DÉCISION: Appel rejeté

Canada

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] Le 2 juin 2014, un membre de la division générale a rejeté l'appel de l'appelante à l'encontre de la précédente décision de la Commission.

[3] En temps opportun, l'appelante a présenté une demande de permission d'en appeler auprès de la division d'appel et la permission lui a été accordée.

[4] Le 3 novembre 2015, une audience a été tenue par téléconférence. L'appelante y a participé et a formulé des observations, mais la Commission était absente. Comme j'étais convaincu que l'intimée avait reçu l'avis d'audience, j'ai instruit l'affaire en son absence.

DROIT APPLICABLE

[5] Aux termes du paragraphe 58(1) de la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi), les seuls moyens d'appel sont les suivants :

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

ANALYSE

[6] La présente affaire porte sur l'application du droit et de la jurisprudence concernant les prestations reçues par les enseignants en période de congé scolaire.

[7] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement) stipule que pour être admissible au bénéfice des prestations autres que les prestations de maternité ou les prestations parentales durant une période de congé scolaire (la semaine de mars ou le congé d'été), un enseignant doit démontrer qu'il remplit les conditions des exceptions énoncées au paragraphe 33(1) du Règlement. Celui-ci prescrit que son emploi dans l'enseignement soit exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance, qu'il remplisse les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement, ou que son contrat de travail dans l'enseignement ait pris fin.

[8] D'habitude, comme c'est le cas ici, la question en litige est de savoir si le contrat de travail avait effectivement pris fin. Dans l'affaire *Oliver c. Canada (Procureur général)*, (2003) CAF 98; comme dans plusieurs autres affaires, la Cour d'appel fédérale (CAF) précise que :

« Sauf rupture claire dans la continuité de son emploi, l'enseignant ne sera pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période de congé. » Il est important de mettre l'accent sur ce principe fondamental.

[9] Récemment, dans l'affaire *Dupuis c. Canada (Procureur général)*, (2015) FC 228, la Cour s'est exprimée ainsi :

[Traduction] Les faits établissent qu'il n'y avait pas eu rupture définitive du lien d'emploi et que (l'appelant) n'était pas en chômage. Au contraire, quelques jours après la fin de l'année scolaire (l'appelant) a signé un contrat d'emploi pour l'année scolaire suivante ... (L'appelant) ne remplissait pas les conditions énoncées à l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, SOR/96-332.

[10] En l'espèce, l'appelante a interjeté un appel à l'encontre de la décision de la division générale fondé sur le fait que le membre de la division générale n'avait pas pris en considération l'effet du projet de loi 115 de l'Ontario (aussi connu comme *La priorité aux élèves*) sur sa situation. Plus précisément, elle allègue que le projet de loi 115 ne permet plus de transférer les congés de maladie d'un contrat d'enseignement vers un autre et que cette possibilité de transfert constituait la base sur laquelle le membre avait conclu que son

emploi n'avait pas pris fin. L'appelante n'a pas laissé entendre qu'elle faisait partie des cas d'exception prévue au paragraphe 33(1) du Règlement.

[11] Comme mentionné précédemment, pour des raisons inconnues la Commission n'a pas assisté à l'audience. J'ai donc dû me référer à ses observations écrites. Celles-ci prenaient en compte à juste titre le droit applicable et citaient la jurisprudence applicable, entre autres l'affaire *Oliver*. La Commission y soutient que le membre de division générale a eu raison de conclure que le contrat d'emploi de l'appelante n'avait pas pris fin. Elle a souligné qu'en dépit du projet de loi 115, l'appelante n'avait pas démontré qu'il y avait eu rupture claire dans la continuité de son emploi; elle a demandé que l'appel soit rejeté.

[12] La question ultime que le membre de la division générale devait résoudre est de savoir si le l'emploi de l'appelante avait pris fin. Après avoir énoncé le droit applicable, après avoir résumé la preuve, le membre a appliqué le droit sur la preuve et a conclu que l'emploi n'avait pas pris fin. Il a précisé que le projet de loi 115 n'avait pas semblé avoir d'effet sur les congés de maladie accumulés de l'appelante et qu'elle avait signé un nouveau contrat le jour même où l'ancien avait pris fin. Sur cette base, il a conclu que l'appel de l'appelant devait être rejeté.

[13] Ayant examiné la preuve et le droit applicable, je suis d'accord avec le membre de la division générale.

[14] Les faits importants de cette affaire ne sont pas contestés. L'appelante travaillait comme enseignante et son contrat initial se termina le 29 juin 2012. Le même jour, elle a signé un nouveau contrat pour la prochaine année scolaire.

[15] À la lumière de ce qui précède, je ne vois pas comment on pourrait prétendre qu'il y avait eu une " véritable rupture " ou un " bris définitif " de l'emploi de l'appelante. Sa situation était essentiellement identique à celle d'une enseignante qui aurait travaillé toute l'année scolaire, qui aurait interrompu son travail pendant les mois d'été, puis l'aurait repris au début de l'année scolaire 2013-2013. En aucun temps durant cette période où l'on s'attendrait qu'une enseignante ait été au travail, l'appelante a-t-elle été en chômage ou sans contrat de travail.

[16] De plus, j'ai beaucoup de difficulté à accepter l'argument de l'appelante selon laquelle le projet de loi 115 change la donne. J'admets d'office le fait que le projet de loi 115 de l'Ontario a reçu la sanction royale le 11 septembre 2012. Après que l'appelante soit déjà retournée au travail. Je précise aussi que, de l'aveu même de l'appelante, les congés de maladie accumulés avant le 1^{er} septembre 2012 ne sont aucunement affectés par cette loi. Par conséquent, je n'accepte pas l'argument selon lequel le projet de loi 115 démontre qu'il n'y avait pas de continuité d'emploi dans le cas de l'appelante.

[17] Le membre était au courant de la jurisprudence du Tribunal et l'a correctement citée. À la lumière de sa décision, je conclus qu'il la maîtrisait et qu'il l'a appliqué aux faits en cause. L'appelante n'a pas réussi à me convaincre que le membre avait commis une erreur en agissant de la sorte. J'en conclus que le membre avait tiré les conclusions qui s'imposaient basées sur la preuve et, en fait, je suis d'accord avec lui.

[18] Je ne constate l'existence d'aucun élément de preuve pouvant appuyer le moyen d'appel invoqué ou tout autre moyen d'appel admissible. Je suis d'avis, comme le démontre la décision, que le membre a tenu une audience adéquate, qu'il a apprécié la preuve, qu'il a tiré des conclusions de fait, qu'il a déterminé le droit applicable et qu'il en a tiré une conclusion intelligible et compréhensible.

CONCLUSION

[19] Pour les motifs susmentionnés, l'appel est rejeté.

Mark Borer

Membre de la division d'appel