



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c. L. D.*, 2016 TSSDAAE 511

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-473

ENTRE :

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Appelante

et

**L. D.**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : 22 septembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : 17 octobre 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### DÉCISION

[1] L'appel est accueilli et la décision rendue par la division générale en date du 9 mars 2016 est annulée et l'appel de l'intimée devant la division générale est rejeté.

### INTRODUCTION

[2] En date du 9 mars 2016, la division générale du Tribunal a conclu que :

- L'appelante, à titre d'enseignante, n'était pas concernée par l'inadmissibilité prévue à l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi du Canada (Règlement)* durant les périodes de congé allant du 21 décembre 2014 au 3 janvier 2015 et du 1er mars 2015 au 7 mars 2015.

[3] L'appelante a déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel en date du 29 mars 2016. La demande pour permission d'en appeler a été accordée le 11 avril 2016.

### MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a déterminé que cet appel procéderait par téléconférence, pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions en litige;
- la crédibilité des parties ne figurait pas au nombre des questions principales;
- le caractère économique et opportun du choix de l'audience;
- la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible tout en respectant les règles de justice naturelle.

[5] L'appelante était représentée par Julie Meilleur. L'intimée était également présente lors de l'audience.

## **LA LOI**

[6] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, 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.

## **QUESTION EN LITIGE**

[7] La question en litige est la suivante:

- La division générale a-t-elle erré en concluant que l'appelante, à titre d'enseignante, n'était pas concernée par l'inadmissibilité prévue à l'article 33 du *Règlement* durant les périodes de congé allant du 21 décembre 2014 au 3 janvier 2015 et du 1er mars 2015 au 7 mars 2015?

## **ARGUMENTS**

[8] L'appelante soumet les motifs suivants au soutien de son appel:

- La division générale a erré en fait et en droit en concluant que l'intimée était admissible au bénéfice des prestations durant les périodes de congé scolaire du 21 décembre 2014 au 3 janvier 2015, et du 1er au 7 mars 2015;

- Aux termes du paragraphe 33(2) du *Règlement*, un enseignant n'est pas admissible au bénéfice des prestations (à l'exception des prestations de maternité, parentales et de soignant) pendant une période de congé, à moins qu'il ne remplisse les conditions d'exemption décrites dans ce paragraphe;
- L'intimée ne rencontrait pas l'exception prévue à l'alinéa 33(2)a) du *Règlement* pour les périodes de congé scolaire du 21 décembre 2014 au 3 janvier 2015, et du 1er au 7 mars 2015. Elle avait accepté un contrat d'enseignement valide du 29 août 2014 au 30 juin 2015, et ce contrat n'a pas été interrompu durant les périodes en litige;
- L'intimée n'a pas rencontré l'exception prévue à l'alinéa 33(2)b) du *Règlement* puisque la preuve au dossier démontre que pour toute l'année scolaire 2014-2015, elle avait un contrat continu à 20% de la tâche. La Cour d'appel fédérale a précisé que des enseignants employés de manière continue et pour une durée prédéterminée ne peuvent être considérés comme étant occasionnels ou suppléants. Ainsi, l'emploi de l'intimée n'était pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance, mais plutôt sur une base régulière, à temps partiel;
- Bien que l'intimée ait exercé, dans sa période de référence, un emploi dans un domaine autre que l'enseignement, elle ne rencontre pas davantage l'exception prévue à l'alinéa 33(2)c) du *Règlement* car elle n'a pas accumulé suffisamment d'heures assurables dans cet emploi pour établir une période de prestations;

[9] L'intimée soumet les motifs suivants à l'encontre de l'appel de l'appelante:

- La division générale n'a pas erré ni en droit ni en fait et elle a correctement exercé sa compétence;

- À la fin du mois de septembre, la commission scolaire lui a imposé un contrat d'environ 20% de la tâche alors qu'elle avait accepté de remplacer une enseignante à raison d'une journée par semaine depuis le début de l'année scolaire;
- On lui a fait signer ce contrat à la fin du mois de septembre. Il y est indiqué qu'elle remplace une enseignante et que le contrat peut s'arrêter à tout moment dès que l'enseignante décide de revenir. Il est manifeste que ce n'est pas un travail à temps partiel;
- Il ne s'agissait pas d'un contrat renouvelable ou « répétitif ». Ce contrat ne pouvait pas être « continu » comme le prétend l'appelante puisqu'il y a eu une interruption entre le 21 décembre 2014 et le 3 janvier 2015. D'ailleurs, elle n'a pas été payée par la commission scolaire pour cette période;
- Il n'est pas possible de « joindre les deux bouts » avec un salaire d'une journée par semaine et cela n'est pas un emploi à temps partiel;
- Elle avait droit aux prestations parce qu'elle était en recherche d'emploi et qu'elle n'avait pas d'emploi pendant cette période;
- Elle n'a pas eu de salaire pendant la période des congés. Pendant les congés, elle a reçu un certain montant qui avait été retenu sur ses paies de septembre à décembre;
- L'appelante n'a pas le droit de faire de discrimination. Elle demande respectueusement au Tribunal de la sécurité sociale de faire respecter ses droits. Les mêmes droits que ceux des autres citoyens du Canada.

## NORMES DE CONTRÔLE

[10] L'appelante soutient que la norme de contrôle applicable aux questions de droit est celle de la décision correcte et la norme de contrôle aux questions mixtes de fait et de droit est celle de la décision raisonnable - *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[11] L'intimée n'a fait aucune représentation au Tribunal en ce qui concerne la norme de contrôle judiciaire applicable à la décision de la division générale.

[12] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (P.G.) c. Jean*, 2015 CAF 242, mentionne au paragraphe 19 de sa décision que lorsque la division d'appel « agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale, la Division d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure ».

[13] La Cour d'appel fédérale poursuit en soulignant que :

[N]on seulement la Division d'appel a-t-elle autant d'expertise que la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale et [qu'elle] n'est [...] donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale.

[14] La Cour d'appel fédérale termine en soulignant que « lorsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi ».

[15] Le mandat de la division d'appel du Tribunal décrit dans l'arrêt *Jean* a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Maunder v. Canada (P.G.)*, 2015 CAF 274.

[16] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait 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, le Tribunal doit rejeter l'appel.

## **ANALYSE**

[17] Le Tribunal considère que le point en litige soulevé en appel dans la présente affaire concerne l'exception prévue à l'alinéa 33(2)b) du *Règlement*.

[18] En ce qui concerne l'alinéa 33(2)a), il n'y a pas eu rupture dans l'emploi au sens établi par la jurisprudence car l'intimée est notamment retournée au travail après les congés - *Oliver c. Canada (P.G.)*, 2003 CAF 98. De plus, la preuve devant la division générale ne démontre pas que l'intimée rencontre l'exception prévue à l'alinéa 33(2)c) du *Règlement* car elle n'a pas accumulé suffisamment d'heures assurables dans cet emploi pour établir une période de prestations.

[19] Tel que souligné par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (P.G.) c. Blanchet*, 2007 CAF 377, l'exception consentie à l'alinéa 33(2)b) du *Règlement* met l'emphase sur l'exercice de l'emploi et non sur le statut de l'enseignant qui l'exerce. La Cour nous enseigne ce qui suit :

En d'autres termes, un enseignant peut, par exemple, avoir un statut de suppléant, mais durant sa période de référence être appelé, et s'engager par contrat, à exercer un emploi non pas sur une base occasionnelle ou de suppléance, mais sur une base régulière ou à intervalle régulier à temps partiel. Même s'il garde son statut de suppléant selon l'entente collective qui régit la commission scolaire et le syndicat des enseignants, il n'exerce pas sur une base de suppléance l'emploi à temps partiel qu'il a contracté. Il ne rencontre pas alors les conditions de l'exception de l'alinéa 33(2)b). Comme le disait notre collègue la juge Sharlow au paragraphe 2 de l'affaire *Stephens c. Canada (Ministre du Développement des Ressources humaines)*, *supra*, il est possible « qu'un enseignant soit employé comme suppléant pendant des périodes qui surviennent à des intervalles suffisamment réguliers pour qu'on ne puisse pas affirmer qu'il s'agit d'un emploi « exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance » .

[20] La division générale, de l'avis du Tribunal, s'est méprise sur l'interprétation et la portée de l'alinéa 33(2)b) du *Règlement*. Il y a donc lieu pour le Tribunal d'intervenir pour corriger cette erreur de droit et appliquer aux faits de l'espèce l'interprétation correcte de l'alinéa 33(2)b).

[21] La preuve non contestée devant la division générale démontre que l'intimée était liée par un contrat d'enseignement à temps partiel à 20% de la tâche du 29 août 2014 au 30 juin 2015. Elle était donc liée par contrat pendant les congés pertinents et son emploi qui était exercé de manière continue et pour une durée prédéterminée ne peut être considéré comme étant occasionnel ou suppléant au sens du paragraphe 33(2)b) du *Règlement*.

[22] À la lumière de tous les faits du dossier et des enseignements de la Cour d'appel fédérale, le Tribunal n'a d'autres choix que de conclure que l'intimée ne rencontre pas les conditions de l'exception de l'alinéa 33(2)b) du *Règlement*.

## **CONCLUSION**

[23] L'appel est accueilli et la décision rendue par la division générale en date du 9 mars 2016 est annulée et l'appel de l'intimée devant la division générale est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre, Division d'appel