



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. P. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1282

Numéros de dossier du Tribunal : AD-18-417 et AD-18-418

ENTRE :

B. P.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 7 décembre 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

[2] J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre.

APERÇU

[3] L'appelante, B. P. (prestataire), a travaillé comme enseignante remplaçante avec une charge de travail de 25 % et a occupé un poste à durée déterminée comme enseignante suppléante de février 2017 à juin 2017. À la fin de cette période, elle a accepté un poste permanent avec une charge de travail de 25 % dont la date de début était prévue à l'automne. Elle prévoyait une fois de plus compléter son revenu régulier en travaillant comme enseignante suppléante. Elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi pour la période des vacances d'été, soit entre le 26 juin 2017 et le 4 septembre 2017, et pour la période des vacances de Noël, soit entre le 25 décembre 2017 et le 5 janvier 2018.

[4] Dans des décisions distinctes, l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a refusé d'accorder des prestations pour ces périodes de congé en expliquant que, dans les deux cas, le contrat de service de la prestataire n'avait pas pris fin, que celle-ci ne travaillait pas à titre de remplaçante ni de suppléante et qu'elle n'avait pas exercé d'autre occupation que celle d'enseignante. La prestataire a demandé la révision des deux décisions et, dans les deux cas, la Commission a maintenu sa décision originale. La prestataire a interjeté appel des décisions découlant de la révision auprès de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, et les deux appels ont été joints et instruits conjointement. La division générale a rejeté les appels, et la prestataire interjette maintenant appel devant la division d'appel.

[5] Les deux appels, portant les numéros de dossier AD-18-417 et AD-18-418, sont accueillis. Dans chaque cas, la division générale n'a pas tenu compte de l'élément de preuve selon lequel la prestataire n'avait pas été rémunérée pendant la période de congé en question.

[6] J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. Compte tenu de tous les éléments de preuve, y compris celui omis par la division générale, je dois encore déterminer que

le contrat de travail de la prestataire n'a pas pris fin avant la période des vacances d'été de 2017 ou avant la période des vacances de Noël de 2017. Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible aux prestations pour ni l'une ni l'autre des périodes, et ses efforts sont finalement infructueux dans cet appel.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[7] L'audience devait avoir lieu par téléconférence le 1^{er} novembre 2018, à 12 h 30 (heure de Terre-Neuve). La Commission s'est jointe à l'audience par téléconférence à l'heure prévue, mais pas la prestataire. J'ai ajourné l'audience et j'ai écrit à la prestataire pour lui demander pourquoi elle n'avait pas participé. Elle a expliqué que son horaire de travail avait été modifié quelques jours avant la tenue de l'audience et qu'il entraînait en conflit avec l'heure de l'audience.

[8] Cette explication est insatisfaisante. Il s'agit de son appel; il aurait été raisonnable de sa part d'accorder la priorité à son appel plutôt qu'à son horaire de travail ou de demander à une personne de participer à l'audience en son nom. À tout le moins, elle aurait pu communiquer avec le Tribunal avant l'audience pour discuter de la possibilité de reporter la date ou de participer en présentant des observations écrites. J'estime que la prestataire a renoncé à son droit à une audience orale. L'audience ne sera pas reportée.

[9] Je rendrai une décision après avoir examiné les renseignements figurant au dossier d'appel seulement.

QUESTIONS EN LITIGE

[10] La division générale a-t-elle commis une erreur en concluant que le contrat de travail de la prestataire n'avait pas pris fin avant les périodes des vacances d'été ou de Noël sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

[11] La division générale a-t-elle commis une erreur en concluant que l'emploi d'enseignante de la prestataire n'était pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

ANALYSE

Principes généraux

[12] Le rôle de la division d'appel est plus restreint que celui de la division générale. La division générale doit examiner et apprécier les éléments de preuve portés à sa connaissance et tirer des conclusions de fait. Pour ce faire, la division générale doit appliquer le droit aux faits et tirer des conclusions sur les questions de fond soulevées par l'appel.

[13] Cependant, la division d'appel ne peut intervenir dans une décision de la division générale seulement si elle peut déterminer que cette dernière a commis l'une des erreurs correspondant aux « moyens d'appel » prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[14] Les 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 n° 1 : La division générale a-t-elle commis une erreur en concluant que le contrat de travail de la prestataire n'avait pas pris fin avant les périodes des vacances d'été ou de Noël sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

[15] La prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de toutes les circonstances, y compris le fait qu'elle n'avait pas été rémunérée pendant les périodes des vacances d'été ou de Noël, lorsqu'elle a conclu que, dans les deux cas, son contrat de travail n'avait pas pris fin.

[16] La division générale a conclu que le contrat de travail de l'appelante était en vigueur à compter du 26 juin 2017 pour l'automne. La division générale a renvoyé au fait que la prestataire

avait occupé un poste avec une charge de travail de 25 % (l'équivalent de 25 % de la charge de travail d'un poste à temps plein) de janvier à juin 2017 et qu'elle avait par la suite occupé un poste permanent avec une charge de travail de 25 % en septembre 2017. La division générale avait également tenu compte du fait que les crédits de pension et les congés de maladie de la prestataire avaient été [traduction] « transférés » à la prochaine période d'enseignement. Après avoir examiné ces facteurs, la division générale a conclu qu'il n'y avait pas eu de « rupture claire dans la continuité de [l'emploi d'enseignante de la prestataire] » et que celle-ci ne pouvait donc pas satisfaire à l'exception prévue à l'article 33(2)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE). Autrement dit, la division générale a conclu que le contrat de travail de la prestataire n'avait pas pris fin.

[17] Toutefois, il n'est pas clair dans la décision de la division générale que celle-ci a bien compris le fait que le poste avec une charge de travail de 25 % qu'occupait la prestataire jusqu'à la fin juin n'était qu'un poste de [traduction] « remplaçante¹ » à durée déterminée². Même s'il y avait peu d'éléments de preuve dans cette affaire concernant l'effet juridique ou pratique du changement de statut d'une enseignante d'un contrat de remplacement à durée déterminée à un poste permanent, je suis convaincu qu'il s'agit d'un facteur dont la division générale aurait dû tenir compte pour déterminer si le contrat de travail dans l'enseignement de la prestataire avait pris fin avant la période des vacances d'été.

[18] De plus, la prestataire soutient qu'elle n'avait pas été payée pendant les vacances d'été. Dans sa demande de révision de la décision concernant le refus de lui accorder des prestations pendant les vacances d'été, qui est datée du 21 septembre 2017, la prestataire a fait la déclaration suivante : [traduction] « Je ne recevais aucun revenu du contrat nouvellement signé, ce qui signifie que je n'avais AUCUN revenu pendant la période en question. En toute logique, comme je ne recevais aucun revenu, j'aurais droit à des prestations, et j'étais également sans emploi jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat³ ».

[19] La prestataire est également préoccupée par le refus de lui verser des prestations pendant la période des vacances de Noël. Dans sa demande de révision de la décision concernant le refus

¹ GD2-5, AD-18-418, GE-18-3596.

² GD3-29, AD-18-418, GE-18-3596.

³ GD3-33, AD-18-418, GE-18-3596.

de lui accorder des prestations pendant les vacances de Noël, qui est datée du 29 décembre 2017, la prestataire a fait la déclaration suivante : [traduction] « On me donne une date à laquelle mon travail prend fin et, pendant cette période, je ne suis pas payée et j'ai une date de rappel pour mon retour au travail et pour le versement de mon salaire régulier de 25 %⁴ ».

[20] La prestataire a raison d'affirmer que la division générale ne s'est pas référée à ses éléments de preuve ou ne les a pas analysés. Selon ceux-ci, la prestataire ne recevait aucun revenu pendant les périodes de congé. La question est de savoir si la division générale a commis une erreur au titre de l'article 53(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

[21] L'arrêt *Stone c Canada (Procureur général)*⁵, rendu par la Cour d'appel fédérale, prévoit une liste non exhaustive de facteurs qui [traduction] « pourraient être utiles » pour déterminer si le contrat d'un membre du corps enseignant a pris fin. Les facteurs sont les suivants :

- i. l'ancienneté de la relation d'emploi;
- ii. la durée de la période de congé;
- iii. les usages et pratiques du domaine d'enseignement en cause;
- iv. le versement d'une rémunération durant la période de congé;
- v. les conditions du contrat de travail écrit, s'il y en a un;
- vi. la méthode à laquelle recourt l'employeur pour rappeler le prestataire;
- vii. le formulaire de relevé d'emploi rempli par l'employeur;
- viii. les autres éléments attestant une reconnaissance de départ de la part de l'employeur;
- ix. l'arrangement conclu entre le prestataire et l'employeur, et la conduite respective de chacun.

[22] L'arrêt *Stone* précise que « les facteurs [sur la liste] ne permettront pas tous de résoudre un cas donné. D'ailleurs, les tribunaux doivent accorder une très grande importance au contexte factuel à l'origine de chaque cas relevant de l'alinéa 33(2)(a) ». Toutefois, la division générale n'a pas le droit d'ignorer l'un ou l'autre des facteurs dans *Stone*, là où ils sont énumérés. Dans

⁴ GD3-22, AD-18-417, GE-17-773.

⁵ *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

Stone, « le versement d'une rémunération durant la période de congé » est l'un des facteurs utiles (facteur iv).

[23] De plus, la Cour d'appel fédérale a toujours soutenu que le fait de savoir si une partie prestataire travaillant dans l'enseignement est rémunérée pendant les périodes de congé est pertinent pour déterminer si le contrat de travail dans l'enseignement a pris fin⁶, même si ce n'est pas le seul facteur à prendre en considération. Selon les arrêts *Stone c Canada (Procureur général)*, *Bishop c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, *Oliver c Canada (Procureur général)* et *Canada (Procureur général) c Partridge*⁷, le Règlement sur l'AE, qui vise à limiter les prestations pendant les périodes d'enseignement, a été créé entre autres pour éviter de verser une double rémunération aux membres du corps enseignant. Par conséquent, il semblerait qu'il est important de savoir si une partie prestataire travaillant dans l'enseignement reçoit une rémunération pendant ou pour une période de congé.

[24] À mon avis, l'élément de preuve concernant l'absence de droit à une rémunération pour la prestataire pendant les périodes des vacances d'été ou de Noël [traduction] « offre un aperçu de la situation » et aurait donc dû être pris en considération. La conclusion de la division générale selon laquelle le contrat de travail dans l'enseignement de la prestataire n'avait pas pris fin avant les vacances d'été était erronée. La division générale n'a pas tenu compte de l'élément de preuve de la prestataire démontrant que son contrat avait changé pour un statut permanent et qu'elle n'était pas payée pendant les vacances d'été. Dans sa conclusion selon laquelle le contrat de la prestataire n'avait pas pris fin pendant les vacances de Noël, la division générale n'a pas tenu compte de l'élément de preuve de la prestataire qui démontre qu'elle n'avait pas non plus été payée pour ce congé.

[25] Par conséquent, la division générale 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, contrairement à l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

⁶ *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174 au para 38; *Canada (Procureur général) c Robin*, 2006 CAF 175 au para 26; *Stone, supra*, note 5 au para 34; *Bishop c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2002 CAF 276 au para 6; *Oliver c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98 au para 23; *Canada (Procureur général) c Partridge*, A-704-97 au para 5.

⁷ *Bishop, supra*, note 6 au para 11; *Oliver, supra*, note 6 au para 38; *Partridge, supra*, note 3 au para 5; *Stone, supra*, note 5 au para 31.

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle commis une erreur en concluant que l'emploi d'enseignante de la prestataire n'était pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

[26] Lorsque j'ai déterminé les questions à trancher dans ma décision relative à la demande de permission d'en appeler, j'ai inclus la préoccupation de la prestataire concernant la conclusion selon laquelle elle ne travaillait pas sur une base occasionnelle ou de suppléance. Toutefois, l'appel de la prestataire devant la division d'appel n'a abordé que la question de savoir si son contrat de travail dans l'enseignement avait pris fin. La prestataire a exprimé sa préoccupation concernant le refus de la Commission de reconnaître que son emploi n'était pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance dans ses deux appels devant la division générale, mais la prestataire n'a pas précisément soulevé la question devant la division d'appel. Bien que j'aie cerné cette préoccupation comme étant une question à trancher dans ma décision antérieure relative à la demande de permission d'en appeler, je n'ai pas accordé la permission liée à cette question et je ne l'ai même pas prise en considération. Par conséquent, je n'en tiendrai pas compte maintenant.

CONCLUSION

[27] L'appel est accueilli.

RÉPARATION

[28] L'article 59 de la Loi sur le MEDS m'autorise à rejeter l'appel, à rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, à renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen, ou à confirmer, à infirmer ou à modifier la décision rendue par la division générale. À mon avis, le dossier est complet, et je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[29] Le critère à appliquer pour déterminer si le contrat dans l'enseignement d'une partie prestataire a pris fin au titre de l'article 33(2)(a) du Règlement sur l'AE consiste à savoir s'il y a eu une « rupture claire dans la continuité de [l'emploi du membre du corps enseignant] », comme le précise l'arrêt *Oliver*⁸. Pour déterminer si une telle rupture s'est produite, il convient d'examiner les considérations utiles dans *Stone*, ainsi que toute autre considération pouvant l'être.

AD-18-417

[30] En ce qui concerne la période des vacances de Noël, rien ne laisse croire que les heures d'enseignement, la rémunération, les prestations, la sécurité ou toute autre condition d'emploi de la prestataire a changé pendant cette période. Elle occupait un poste permanent d'enseignante avec une charge de travail de 25 % avant et après les vacances de Noël et elle avait le même contrat. Quoique je reconnaisse l'élément de preuve de la prestataire selon lequel elle n'avait pas été payée pendant les vacances de Noël, j'estime qu'il n'y a pas eu de « rupture claire » dans son emploi.

[31] Dans l'appel AD-18-417, j'estime que le contrat de travail de la prestataire n'avait pas pris fin comme le prévoit l'article 33(2)(a) du Règlement sur l'AE et que la prestataire est donc inadmissible aux prestations pendant la période des vacances de Noël.

AD-18-418

[32] En ce qui concerne la période des vacances d'été, j'estime que le fait que la prestataire ait signé un contrat de travail pour l'automne, avant d'arriver à la fin de son contrat au printemps,

⁸ *Oliver c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98.

constitue le facteur le plus important à l'appui de la conclusion selon laquelle l'emploi dans l'enseignement de la prestataire n'avait pas pris fin.

[33] La division générale a également trouvé important le fait que la prestataire pouvait transférer ses crédits de pension et ses congés de maladie de son emploi qui prenait fin en juin 2017 à son nouvel emploi qui commençait en septembre 2017. Je crains que la pertinence de ce fait n'ait pas été établie. On peut supposer que la possibilité de transférer des congés de maladie d'une période d'emploi à une autre appuie la conclusion selon laquelle le premier emploi n'avait pas pris fin, mais je ne crois pas que la possibilité de transférer des crédits de pension est pertinente.

[34] Le dossier de demande contient peu d'éléments de preuve concernant l'importance de la possibilité de la prestataire de transférer ses crédits de pension. Il est peu probable que les employeurs de chaque arrondissement scolaire de Terre-Neuve maintiennent un régime de pension indépendant des autres arrondissements scolaires, et il n'y avait aucun élément de preuve devant la division générale donnant à penser que la fin du contrat de la prestataire signifiait qu'elle ne pouvait **pas** conserver ses cotisations ou ses [traduction] « crédits » dans son régime de pension, même si elle n'était pas réembauchée par le même arrondissement scolaire ou par un autre arrondissement scolaire de la province, ou même si elle n'occupait plus jamais le poste d'enseignante.

[35] Si la fin d'un contrat dans l'enseignement signifie nécessairement qu'un membre du corps enseignant ne peut pas transférer ses crédits de pension lorsqu'il reprend le travail, la possibilité de transférer des crédits de pension serait pertinente pour permettre à la division générale de déterminer si le contrat n'avait pas pris fin. Toutefois, si un arrondissement scolaire de Terre-Neuve pouvait mettre fin au contrat d'un membre du corps enseignant et que celui-ci pouvait transférer ses crédits de pension à un poste futur dans l'enseignement dans le même arrondissement scolaire ou dans un autre, à l'automne ou à une période d'enseignement ultérieure, la possibilité de la prestataire de transférer ses crédits de pension à son nouveau contrat à l'automne ne signifierait rien *ici* quant au fait de savoir si son contrat avec l'arrondissement scolaire avait ou non pris fin en juin 2017.

[36] Je ne suis pas convaincu que le simple fait que les crédits de pension de la prestataire soient [traduction] « transférés » soit pertinent pour déterminer si le contrat de travail de la prestataire avait pris fin. Toutefois, c'est une tout autre chose pour les congés de maladie. Un membre du corps enseignant est payé par son employeur, qui est, dans ce cas-ci, l'arrondissement scolaire pour lequel travaille la prestataire. Il n'y a pas d'élément de preuve concernant la transférabilité des congés de maladie, mais je n'ai aucune raison de croire que l'employeur d'un arrondissement scolaire verserait une prestation (crédits de congés de maladie) à un membre du corps enseignant lorsque ces congés appartiennent en réalité au membre du corps enseignant d'un autre employeur. De plus, les congés de maladie représentent un réel fardeau pour le nouveau contrat parce qu'ils permettraient probablement à la prestataire de prendre des congés rémunérés supplémentaires à compter de l'entrée en vigueur du nouveau contrat. Le fait que l'arrondissement scolaire soit disposé à transférer une prestation acquise par la prestataire dans le cadre de son ancien contrat à son nouveau contrat à l'automne laisse croire à une relation de travail contractuelle continue entre la prestataire et l'arrondissement scolaire.

[37] À l'inverse, le fait que la prestataire n'avait pas été payée pendant les vacances d'été et que son nouveau contrat à l'automne était un poste permanent appuie davantage la conclusion qui démontre que le contrat de travail a pris fin avant les vacances d'été et qu'un nouveau contrat a commencé à l'automne.

[38] Les tribunaux ont clairement reconnu que l'un des objectifs stratégiques de l'article 33 du Règlement sur l'AE consiste à éviter toute situation où un membre du corps enseignant peut être rémunéré pour les périodes de congé dans le cadre de son travail et doit recevoir des prestations en même temps. Toutefois, le fait qu'une partie prestataire ne puisse pas être payée par son employeur pendant les périodes de congé n'est pas le seul facteur à prendre en considération. Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, la partie prestataire doit être à la recherche active d'un travail et elle n'est pas autorisée à limiter indûment ses perspectives d'emploi. Un membre du corps enseignant dont le poste dans sa profession est confirmé et qui attend à la fin de la période de congé est peu susceptible de chercher un autre emploi de bonne foi pendant cette période, du moins, pas sans limiter la durée de l'emploi recherché.

[39] En l'espèce, le poste qu'occupait la prestataire avant les vacances d'été était un poste d'enseignante à temps plein avec une charge de travail de 25 % et avec le même employeur. Le poste qu'on lui avait offert à la fin des vacances d'été et dont le début était prévu en septembre était un poste d'enseignante à temps plein avec une charge de travail de 25 %. Je reconnais que le nouveau contrat était [traduction] « permanent », mais aucun élément de preuve ne laissait croire qu'il y avait une incidence sur les conditions de son emploi ni de quelle manière son emploi était touché. Il semblerait que, même avec le nouveau statut permanent de la prestataire, l'arrondissement scolaire n'a pas rémunéré la prestataire pendant la période des vacances de Noël. Je suis donc convaincu qu'il s'agit d'un poste confirmé avec le même employeur à l'automne et que la prestataire l'a accepté dans les cinq jours suivant la fin de son contrat à durée déterminée, ce qui a permis de transférer ses congés de maladie à son nouveau contrat.

[40] Dans l'appel AD-18-418, j'estime que le contrat de travail de la prestataire n'a pas pris fin avant la période des vacances d'été, comme le prévoit l'article 33(2)(a) du Règlement sur l'AE. La prestataire n'est donc pas admissible aux prestations pendant la période des vacances d'été.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 1 ^{er} novembre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Anick Dumoulin, représentante de l'intimée
OBSERVATION :	B. P., appelante