



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. F. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1046

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-432

ENTRE :

R. F.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 septembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, R. F. (prestataire), a travaillé comme enseignant au cours de l'année scolaire 2017-2018 et a commencé un contrat à long terme à titre d'enseignant suppléant le 8 décembre 2017 afin d'occuper le poste d'une enseignante qui était en congé autorisé. Le prestataire a présenté une demande de prestations pour la période des vacances d'hiver du 25 décembre 2017 au 5 janvier 2018 au cours de laquelle il n'enseignait pas. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations, car il ne répondait à aucune des conditions qui permettent aux enseignants de recevoir des prestations d'assurance-emploi au cours de la période de congé. Le prestataire a demandé une révision, et la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision devant la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a conclu que le contrat d'enseignement du prestataire n'avait pas pris fin et que son emploi en enseignement n'était pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance. Elle a également conclu qu'il n'était pas admissible au bénéfice des prestations avec les heures de travail provenant d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement. La division générale a conclu que le prestataire ne répondait à aucune des exceptions prévues à l'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE).

[4] Le prestataire a obtenu la permission d'en appeler. Il soutient que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit. Plus précisément, le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait qu'il a été nommé pour une période indéterminée et que l'employeur avait classifié son poste comme étant un poste d'enseignant suppléant. Il soutient que son rôle n'était pas du tout prédéterminé, et qu'on

n'avait pas encore déterminé s'il allait être continu au moment où il a présenté une demande de prestations.

[5] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation des articles 33(2)(a) et 33(2)(b) du Règlement sur l'AE.

[6] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

QUESTIONS EN LITIGE

La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation des articles 33(2)(a) et 33(2)(b) du Règlement sur l'AE?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[7] La Cour d'appel fédérale a déterminé que lorsque la division d'appel instruit des appels conformément à l'article 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 loi¹.

[8] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure².

[9] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de 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.

¹ *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

² *Ibid.*

Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE?

[10] Le prestataire a fait valoir que la division générale a commis une erreur parce qu'il n'est pas un enseignant à temps plein, mais bien un [traduction] « enseignant suppléant à long terme » et travaille sous contrat avec des conseils scolaires. Il est payé « à la journée », et son salaire est fondé sur le nombre de journées travaillées. Par conséquent, il n'est pas payé pendant les périodes de congé. Son emploi est exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance. Son contrat peut s'arrêter à tout moment, soit le jour où l'enseignante à temps plein décide de retourner travailler. Par conséquent, il soutient que son emploi n'était pas exercé « de manière continue et pour une durée prédéterminée ».

[11] La seule question en litige dont était saisie la division générale concernait la période d'inadmissibilité du 25 décembre 2017 au 5 janvier 2018.

[12] La preuve non contestée révèle que le prestataire a accepté un contrat occasionnel à long terme à partir du 8 décembre 2017 [traduction] « ne devant pas dépasser la fin de l'année scolaire en cours ou le retour de l'enseignante habituelle, selon ce qui se produirait en premier³ ». La dernière journée d'emploi du prestataire était le 22 décembre 2017, et il est retourné au travail après les vacances le 8 janvier 2018, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire.

[13] La Cour d'appel fédérale a confirmé que toute personne qui fait de la suppléance ou de l'enseignement occasionnel et qui conclut un contrat temporaire en enseignement régulier au cours de l'année scolaire ne répond plus à la définition d'enseignement sur une base « occasionnelle » ou « de suppléance » au sens de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE, même si elle conserve son statut occasionnel ou de suppléance au sein de la commission scolaire⁴. L'exception consentie à l'article 33(2)(b) met l'accent sur l'exercice de l'emploi et non sur le statut de l'enseignant qui l'exerce⁵.

³ GD2-8.

⁴ *Arkininstall c Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 313; *Canada (Procureur général) c Blanchet*, 2007 CAF 377.

⁵ *Canada c Blanchet*, *ibid.*

[14] De plus, la Cour d'appel fédérale a établi qu'un contrat d'enseignement à temps plein pour une longue période ne peut pas être considéré comme étant sur une base « occasionnel » ou « de suppléance » au sens de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE⁶.

[15] Le Tribunal comprend qu'il y avait une certaine précarité à la durée de l'emploi du prestataire puisqu'il pouvait être mis à pied à tout moment si l'enseignante qu'il remplaçait décidait de retourner travailler avant la fin de l'année scolaire. Cependant, il n'en demeure pas moins que le prestataire avait un contrat de longue durée à temps plein au cours de la période de référence et que la preuve ne démontre pas que le contrat a pris fin en décembre 2017.

[16] L'employeur a également émis un relevé d'emploi selon lequel la date de retour était le 8 janvier 2018. Le prestataire est bel et bien retourné travailler le 8 janvier 2018, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire. Par conséquent, son emploi a été exercé « de manière continue et pour une durée prédéterminée » et non sur une base occasionnelle ou de suppléance au sens de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE.

[17] Le Tribunal conclut que les éléments de preuve dont était saisie la division générale démontrent que le prestataire était sous contrat durant la période des fêtes en question et que son emploi comme enseignant a été exercé de manière continue et prédéterminée, et non sur une base occasionnelle ou de suppléance au sens de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE.

[18] Par conséquent, la division générale n'a pas commis d'erreur concernant son interprétation et la portée de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE.

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation de l'article 33(2)(a) du Règlement sur l'AE?

[19] En ce qui a trait à l'article 33(2)(a) du Règlement sur l'AE, la Cour d'appel fédérale a répété à de nombreuses reprises le critère juridique applicable : y a-t-il eu une

⁶ *Arkininstall c Canada (Procureur général)*, ci-dessus.

rupture claire dans la continuité de l'emploi du prestataire, faisant en sorte qu'il soit devenu chômeur?

[20] L'appelant s'appuie largement sur le fait qu'il n'a pas été rémunéré pendant la période de congé.

[21] Il est vrai que si un prestataire n'est pas rémunéré par un employeur, cela peut être un 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. La Cour d'appel fédérale a soutenu à plusieurs reprises que même si un prestataire n'était pas rémunéré, son contrat n'avait pas pour autant pris fin. Par conséquent, la partie prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi⁷.

[22] Le Tribunal conclut que la preuve dont était saisie la division générale ne démontre pas une rupture claire dans la continuité de l'emploi du prestataire en tant qu'enseignant le 22 décembre 2017. La preuve n'appuie pas le fait que son contrat a pris fin en décembre 2017. L'employeur a également émis un relevé d'emploi selon lequel la date de retour était le 8 janvier 2018. Le prestataire est bel et bien retourné travailler le 8 janvier 2018, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire⁸.

[23] Par conséquent, la division générale n'a pas commis d'erreur concernant son interprétation et la portée de l'article 33(2)(a) du Règlement sur l'AE.

CONCLUSION

[24] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 12 septembre 2019
-------------------------	----------------------

⁷ *Canada (Procureur général) c Donachey*, A-411-96; *Canada (Procureur général) c St-Coeur*, A-80-95; *Canada (Procureur général) c Taylor*, A-681-90.

⁸ *Oliver c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98; *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	R. F., appellant