



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 41

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-36

ENTRE :

R. D.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de
permission d'en appeler rendue par : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 22 janvier 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler.

APERÇU

[2] La demanderesse, R. D. (prestataire), a enseigné durant l'année scolaire 2018-2019. Elle a travaillé comme enseignante suppléante à long terme (SLT) de septembre 2018 à décembre 2018 et du 11 février 2019 au 28 juin 2019. Le 4 juillet 2019, la prestataire a reçu une autre offre d'affectation de SLT devant débiter le 3 septembre 2019. La prestataire a demandé des prestations pour la période de congé des vacances d'été.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que les prestations ne pouvaient pas être versées à la prestataire puisqu'elle ne remplissait aucune des conditions permettant au personnel enseignant de recevoir des prestations d'assurance-emploi durant la période de congé. La prestataire a demandé une révision de la décision et la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision à la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a conclu que le contrat d'enseignement de la prestataire n'avait pas pris fin et qu'elle n'enseignait pas sur une base occasionnelle ou de suppléance. La division générale a aussi conclu que la prestataire ne remplissait pas les conditions requises quant au nombre d'heures passées à travailler dans un autre emploi que celui d'enseignante. La division générale a conclu qu'aucune des exceptions prévues à l'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) ne s'appliquait à la prestataire.

[5] La prestataire demande maintenant la permission d'appeler de la décision de la division générale à la division d'appel. Dans sa demande, la prestataire soutient que son emploi d'enseignante a pris fin le 28 juin 2019. Elle prétend qu'elle est une enseignante occasionnelle et qu'elle n'a jamais eu la garantie de pouvoir travailler en septembre. Elle

fait valoir qu'elle n'a pas un poste permanent, donc elle n'est pas payée durant l'été et n'a pas la même sécurité d'emploi que le personnel enseignant permanent.

[6] Le Tribunal doit décider si la prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[7] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler puisque l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

QUESTION EN LITIGE

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui conférerait à l'appel une chance de succès?

ANALYSE

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs susceptibles de révision sont les suivantes : la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence; elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier; 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.

[10] La demande de permission d'en appeler est l'étape préliminaire à l'audience sur le fond. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais le fardeau y est moindre que celui dont elle devra s'acquitter à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Elle doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès qui est fondée sur une erreur révisable. En d'autres mots, elle doit établir qu'il est possible de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant conférer à l'appel une chance de succès.

[11] Par conséquent, avant d'accorder la permission d'en appeler, le Tribunal doit être convaincu que les motifs d'appel relèvent de l'un ou l'autre des moyens d'appel

mentionnés plus haut et qu'au moins l'un de ces motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[12] Pour ce faire, le Tribunal doit être en mesure de décider, conformément à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS, s'il existe une question de justice naturelle, de compétence, de droit ou de fait dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision de la division générale qui est contestée.

Question en litige : La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui conférerait à l'appel une chance de succès?

Rupture claire dans la continuité de l'emploi de la prestataire

[13] La prestataire avance que son emploi d'enseignante a pris fin le 28 juin 2019. Elle prétend qu'elle est une enseignante occasionnelle ou suppléante et qu'elle n'a jamais eu la garantie de pouvoir travailler en septembre. Elle affirme que son affectation peut prendre fin à n'importe quel moment si l'enseignant ou l'enseignante à temps plein décide de revenir au travail. Elle fait valoir qu'elle n'a pas un poste permanent, donc elle n'est pas payée durant l'été et n'a pas la même sécurité d'emploi que le personnel enseignant permanent.

[14] La Cour d'appel fédérale a répété à de nombreuses reprises le critère juridique qui s'applique : y a-t-il une rupture claire dans la continuité de l'emploi du ou de la prestataire de sorte que la personne s'est retrouvée sans emploi?

[15] Il apparaît à la lecture de la décision de la division générale que cette dernière a correctement cherché à savoir s'il y avait eu une véritable rupture dans la continuité de l'emploi de la prestataire de façon à ce qu'elle se retrouve sans emploi.

[16] La division générale a tenu compte tant de la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale que de l'intention du législateur à l'origine de l'article 33 du Règlement sur l'AE.

[17] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel l'exception prévue par l'article 33(2)(a) du Règlement sur l'AE vise à aider le personnel enseignant dont la relation avec l'employeur est véritablement rompue à la fin de la période d'enseignement. Les personnes qui ont vu leur contrat d'enseignement renouvelé pour la nouvelle année scolaire avant ou peu de temps après l'expiration de leur contrat n'étaient pas en chômage et il y avait continuité de l'emploi même en présence d'un intervalle entre les contrats¹.

[18] La Cour d'appel fédérale a également statué de nombreuses fois que le fait que l'enseignante ne soit pas payée durant la période de congé n'est pas en soi suffisant pour permettre de conclure que le contrat a pris fin.

[19] La preuve qui a été présentée à la division générale ne démontre pas une véritable rupture en date du 28 juin 2019 dans la continuité de l'emploi d'enseignante de la prestataire. Elle a enseigné durant l'année scolaire 2018-2019 et a eu des affectations d'enseignante SLT de septembre 2018 à décembre 2018 et du 11 février 2019 au 28 juin 2019. Le 4 juillet 2019, elle a reçu un courriel dans lequel on lui présentait une autre offre d'affectation de SLT devant débiter le 3 septembre 2019. La prestataire n'a pas refusé l'offre. Dans la demande de prestations qu'elle a présentée en juillet 2019, elle a confirmé son retour au travail prévu en septembre. Elle a bel et bien commencé à travailler le 3 septembre 2019, comme l'indiquait l'offre qui lui était parvenue par courriel².

[20] Par conséquent, la preuve n'appuie pas la thèse de la prestataire selon laquelle il y a eu une rupture claire de la continuité de son emploi au sens de l'article 33(2)(a) du Règlement sur l'AE.

¹ *Oliver et al c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98; *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27; *Canada (Procureur général) c Robin*, 2006 CAF 175.

² GD3-7, GD3-23 et GD3-32.

Occasionnelle ou suppléante

[21] La Cour d'appel fédérale a confirmé que les personnes qui enseignent occasionnellement ou en suppléance et qui concluent un contrat temporaire en enseignement régulier au cours de l'année scolaire ne répondent plus à la définition d'exercer sur une base « occasionnelle » ou « de suppléance » au sens de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE, même si elles conservent leur statut occasionnel ou de suppléance au sein du conseil scolaire. L'exception consentie à la fin de l'article 33(2)(b) souligne l'exercice de l'emploi et non le statut de la personne qui occupe l'emploi.

[22] Même si la durée d'emploi de la prestataire était quelque peu incertaine, puisqu'elle pouvait se faire mettre à pied dès que la personne qu'elle remplaçait décidait de revenir au travail, les éléments de preuve démontrent que la prestataire avait une affectation de SLT durant la période de référence et que son emploi n'a pas pris fin le 28 juin 2019. Elle a continué à travailler dans le cadre d'une autre affectation de SLT en septembre 2019.

[23] Par conséquent, la preuve n'appuie pas la thèse de la prestataire selon laquelle elle occupait son emploi sur une base occasionnelle ou de suppléance au sens de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE.

Autre emploi que celui d'enseignante

[24] Aucune preuve n'a été présentée à la division générale pour appuyer la conclusion selon laquelle la prestataire a eu un autre emploi qui lui aurait permis de remplir les conditions requises pour recevoir des prestations au titre de l'article 33(2)(c) du Règlement sur l'AE.

CONCLUSION

[25] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments présentés à l'appui de la demande de permission d'en appeler, le Tribunal n'a d'autre choix que de constater que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[26] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTE :	R. D., non représentée
-----------------	------------------------