



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1033

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : M. M.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 18 avril 2023
(GE-22-3821)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 1^{er} août 2023

Numéro de dossier : AD-23-498

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel ne sera pas instruit.

Aperçu

[2] La demanderesse, M. M. (prestataire), est tombée malade et a pris un congé de son emploi d'enseignante au secondaire. Elle a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi après avoir utilisé ses congés de maladie et ses prestations de maladie de courte durée.

[3] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a versé des prestations de maladie à la prestataire jusqu'au 29 juin 2022. Elle a décidé qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations pendant la période de congé allant du 30 juin 2022 au 5 septembre 2022.

[4] La prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire n'était pas admissible à des prestations de maladie pour la période de congé parce qu'elle ne répondait à aucune des exceptions à cette règle pour les enseignantes et les enseignants prévues par le *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[5] La prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Elle soutient que la division générale a commis une erreur de droit dans sa décision. Cependant, elle a besoin d'obtenir la permission pour que son appel aille de l'avant.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[7] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en ne respectant pas la jurisprudence pertinente?
- b) La prestataire soulève-t-elle d'autres erreurs de la division générale qui ont une chance raisonnable de succès?

Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que la prestataire doit remplir pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ou des moyens d'appel) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*².

[10] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale a :

- a) omis d'offrir une procédure équitable;
- b) omis de décider d'une question qu'elle aurait dû trancher, ou décidé d'une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) a commis une erreur de droit⁴.

¹ Ce critère juridique est décrit dans des affaires comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au paragraphe 16.

² Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Le libellé de l'article 58(1)(c) précise en fait que la division générale aura commis une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini une façon abusive comme le fait d'avoir « statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot arbitraire comme « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahi [sic] c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

[11] Avant que la prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que la prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit

[12] Au titre du *Règlement sur l'assurance-emploi*, une enseignante qui travaille dans l'enseignement pendant la période de référence n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pour les semaines de chômage pendant une période de congé⁶. Les mois d'été où il n'y a habituellement pas de cours sont considérés comme une période de congé.

[13] Il y a trois exceptions à cette règle dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*. Une seule des exceptions est en cause dans la présente demande : la question de savoir si le contrat de travail de la prestataire pour l'enseignement avait pris fin⁷.

[14] La division générale devait établir si la prestataire travaillait comme enseignante. Ensuite, elle devait décider si l'une ou l'autre des exceptions prévues par le *Règlement sur l'assurance-emploi* s'appliquait à la prestataire.

[15] La division générale a conclu que la prestataire travaillait comme enseignante, comme convenu par les parties⁸. Rien ne laissait croire qu'elle travaillait à titre occasionnel ou de suppléante ou qu'elle avait occupé d'autres emplois que celui d'enseignante pendant sa période de référence⁹. L'analyse de la division générale était axée sur la question de savoir si son contrat d'enseignement avait pris fin.

⁵ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Voir l'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Les autres exceptions s'appliquent lorsque la prestataire a exercé un emploi dans l'enseignement sur une base occasionnelle ou de suppléance et lorsqu'elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations en raison d'un emploi dans un autre domaine que l'enseignement.

⁸ Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.

⁹ Voir les paragraphes 43 et 46 de la décision de la division générale.

[16] Pour décider si le contrat de la prestataire avait pris fin, la division générale a souligné qu'elle devait établir s'il y avait eu une véritable rupture dans la continuité de son emploi¹⁰. Elle a énoncé les principaux facteurs à prendre en considération, comme établi par la Cour d'appel fédérale¹¹. La division générale a examiné chacun de ces éléments à la lumière de la preuve dont elle disposait et a conclu que le contrat de la prestataire n'avait pas pris fin¹².

[17] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit. Elle s'appuie sur une décision de la Cour d'appel fédérale qui, selon elle, est semblable à sa situation de fait. Elle affirme que la prestataire dans cette affaire avait droit à des prestations parce qu'il a été conclu qu'il y avait eu une rupture dans la continuité de l'emploi¹³.

[18] Je conclus qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. La prestataire s'appuie sur la décision *Canada (Procureur général) c Taylor*¹⁴. Elle affirme que la prestataire dans cette affaire a fait appel et a obtenu gain de cause. Elle cite certains passages de la décision qui appuient sa position¹⁵. La prestataire fait également référence à des passages de la décision *Stone c Canada (Procureur général)*¹⁶.

[19] Contrairement à la position de la prestataire, dans l'affaire *Taylor*, la Cour d'appel fédérale a conclu que le contrat de travail n'avait pas pris fin pour la prestataire et qu'elle n'avait pas droit à des prestations pendant le congé d'été. Les passages sur lesquels la prestataire se fonde pour appuyer sa position sont tirés de la décision du juge-arbitre, qui a été annulée par la Cour.

¹⁰ Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale, qui fait référence à la décision *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

¹¹ Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale.

¹² Voir les paragraphes 23 à 31 de la décision de la division générale.

¹³ Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Taylor*, 1991CanLII 8205.

¹⁵ Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir les pages AD1-6 et AD1-7 du dossier d'appel.

[20] La prestataire n'a pas expliqué pourquoi elle trouve que la décision *Stone* appuie son argument selon lequel la division générale a commis une erreur de droit. Toutefois, je remarque que la division générale a examiné et appliqué les principes énoncés dans les décisions *Stone* et *Taylor*¹⁷.

[21] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire fait également référence aux facteurs qui ont été pris en considération par la division générale. Elle réitère un certain nombre de faits sur lesquels elle s'est fondée à l'audience de la division générale¹⁸. Plus précisément, elle déclare ce qui suit :

- elle n'a pas été payée pendant la période d'inadmissibilité;
- elle n'a pas été réintégrée rapidement lorsqu'elle a fourni un certificat médical;
- sa date de retour était indiquée comme « inconnue » dans son relevé d'emploi;
- La commission scolaire a embauché un enseignant occasionnel à long terme en septembre 2022;
- elle était responsable de ses propres primes d'assurance et de ses cotisations de pension.

[22] La division générale a examiné ces faits¹⁹. La prestataire ne soutient pas que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait.

[23] La division générale a pris en considération les arguments et le témoignage de la prestataire. Elle a énoncé et appliqué le bon critère juridique à la situation de la prestataire et a décidé qu'il n'y avait pas de véritable rupture dans la continuité de son emploi.

¹⁷ Voir les paragraphes 21, 22 et 50 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir la page AD1-7 du dossier d'appel.

¹⁹ Voir les paragraphes 29 et 38 à 42 de la décision de la division générale.

[24] La division générale a le pouvoir de soupeser la preuve dont elle dispose et d'appliquer ces faits à des principes établis. Je ne peux pas réévaluer la preuve autrement pour en arriver à une conclusion différente²⁰.

[25] En plus des arguments de la prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. La prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale, et je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. Il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante ou qu'elle a commis une erreur de compétence.

[26] La prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

Conclusion

[27] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

²⁰ Voir la décision *Rouleau c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 534.