



[TRADUCTION]

Citation : *DF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 99

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : D. F.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Josée Lachance

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 2 mai 2023
(GE-22-3609)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 8 novembre 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 30 janvier 2024

Numéro de dossier : AD-23-418

Décision

[1] L'appel est rejeté. La division générale n'a commis aucune erreur révisable.

Aperçu

[2] L'appelante, D. F. (prestataire), travaillait comme enseignante suppléante à long terme. Son contrat a pris fin le 30 juin 2022 et elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. Elle est retournée au travail comme enseignante à temps partiel le 6 septembre 2022 et est devenue enseignante à temps plein le 20 septembre 2022.

[3] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la prestataire, en tant qu'enseignante, ne pouvait pas recevoir de prestations pendant une période de congé.

[4] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas démontré que son contrat avait pris fin. Elle ne répondait donc à aucune des exemptions prévues par la loi qui lui permettaient de recevoir des prestations pendant une période de congé.

[5] La prestataire fait maintenant appel de la décision de la division générale. Elle soutient que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes.

[6] Je rejette l'appel de la prestataire. La division générale n'a commis aucune erreur révisable dans sa décision. La prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant une période de congé.

Questions en litige

[7] La question en litige dans cet appel est la suivante :

- a) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes lorsqu'elle a conclu que le contrat de la prestataire n'avait pas pris fin?

Analyse

[8] Je ne peux intervenir dans cette affaire que si la division générale a commis une erreur pertinente. Je dois donc me demander si la division générale¹ :

- n'a pas offert un processus équitable;
- n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- a mal interprété ou mal appliqué la loi;
- a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

La division générale n'a commis aucune erreur révisable

– Contexte

[9] La prestataire est enseignante. Elle a travaillé en tant qu'enseignante suppléante à long terme de septembre 2021 à la fin de février 2022 et de mars 2022 à la fin de juin 2022². Le 4 juillet 2022, la prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi³.

[10] Dans sa demande de prestations, la prestataire a indiqué qu'elle avait un contrat de 10 mois et qu'on lui avait offert un contrat permanent auprès du même conseil scolaire à compter du 6 septembre 2022⁴. Elle a dit qu'on lui avait fait cette offre le 5 avril 2022 et qu'elle l'avait acceptée le jour même⁵.

[11] La Commission a décidé que la prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations en tant qu'enseignante pendant une période de congé⁶.

¹ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir le paragraphe 16 de la décision de la division générale.

³ Voir la page GD3-15 du dossier d'appel.

⁴ Voir la page GD3-8.

⁵ Voir la page GD3-9.

⁶ Voir la page GD3-21.

[12] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui exerce un emploi dans l'enseignement pendant sa période de référence n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour les semaines de chômage comprises dans une période de congé⁷. Les mois d'été pendant lesquels l'école n'est pas normalement ouverte sont considérés comme une période de congé.

[13] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce trois exceptions à cette règle. Une seule de ces exceptions est en cause dans cet appel : la question de savoir si le contrat d'enseignement de la prestataire avait pris fin⁸.

– **La décision de la division générale**

[14] Dans sa décision, la division générale a résumé les principes clés issus des décisions de la Cour d'appel fédérale⁹. Pour décider si le contrat de la prestataire avait pris fin, la division générale a souligné qu'elle devait vérifier s'il y avait eu une rupture claire dans la continuité de son emploi¹⁰.

[15] La division générale a conclu que le contrat de la prestataire n'avait pas pris fin¹¹. Elle a jugé qu'il n'y avait pas eu de rupture claire dans la continuité de son emploi au cours des mois de juillet et d'août 2022¹².

[16] La division générale s'est appuyée sur les conclusions suivantes pour justifier sa décision selon laquelle la relation d'emploi de la prestataire avec son employeur s'était poursuivie :

- la prestataire cotisait à un régime de pension et ses cotisations étaient reportées d'une année à l'autre¹³;

⁷ Voir l'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁸ Les autres exceptions s'appliquent lorsqu'une partie 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 dans une profession autre que l'enseignement.

⁹ Voir les paragraphes 10 à 12 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 12 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 15 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

- l'expérience de la prestataire était reconnue aux fins d'ancienneté¹⁴;
- la prestataire avait reçu un courriel de son employeur l'informant qu'elle serait prise en considération pour des postes permanents dès qu'ils seraient disponibles¹⁵;
- une lettre de l'employeur de la prestataire indiquait qu'elle avait été embauchée à partir d'un bassin de nouvelles recrues (liste de surnuméraires) à compter du 21 mars 2022 et on lui avait dit qu'elle serait l'une des premières à être prise en considération pour un poste permanent¹⁶.

[17] La prestataire a indiqué dans son formulaire de demande qu'elle avait accepté un contrat permanent qui devait débuter en septembre 2022. Elle a déclaré à la Commission au moment de la révision que le contrat concernait un emploi à temps partiel et qu'elle ne serait pas payée tant qu'elle n'aurait pas commencé à travailler¹⁷.

[18] La division générale a interrogé la prestataire sur l'emploi permanent qui lui avait été offert. La prestataire a affirmé qu'elle l'avait refusé parce qu'elle avait déjà un contrat d'enseignante suppléante à long terme et que son nom avait été placé sur une liste de surnuméraires. On lui avait dit que les postes permanents seraient examinés au cours de l'été. La prestataire a accepté une offre en août 2022. Elle a travaillé à temps partiel du 1er au 19 septembre et à temps plein à compter du 20 septembre 2022¹⁸.

– L'appel de la prestataire

[19] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes dans sa décision. Elle affirme que son contrat a pris fin et qu'elle n'était pas

¹⁴ Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir les paragraphes 20 et 21 de la décision de la division générale.

assurée d'avoir un emploi en septembre. Elle vit cette situation depuis sept ou huit ans¹⁹.

[20] La prestataire soutient que son relevé d'emploi et les lettres de son employeur appuient le fait que son contrat a pris fin. Elle dit qu'elle a commis une erreur dans sa demande de prestations et qu'elle faisait partie d'un bassin d'embauche, comme les années précédentes. Elle déclare que c'était son travail de chercher et de postuler des emplois et qu'elle ne savait pas quand elle retournerait au travail²⁰.

[21] La prestataire fait valoir que sa relation avec son employeur au cours des mois d'été était la même qu'au cours des huit années précédentes. Elle dit que son contrat avait pris fin et qu'elle avait dû trouver un nouvel emploi en septembre. Elle avait déjà reçu des prestations d'assurance-emploi à la fin de ses contrats. Elle affirme qu'elle n'a pas reçu de salaire ou de prestations pendant les mois d'été²¹.

– **La division générale n'a pas fondé sa décision sur des erreurs de fait**

[22] Je ne peux intervenir que si la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait. De plus, l'erreur de fait doit avoir été commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance²². Je ne peux pas intervenir pour réévaluer la preuve et en arriver à une conclusion différente.

[23] Les arguments de la prestataire sont en grande partie les mêmes que ceux qu'elle a présentés à la division générale. La division générale a reconnu sa position selon laquelle elle n'était pas assurée d'obtenir un emploi en septembre, lorsque son contrat a pris fin. La division générale a reconnu que la prestataire n'avait pas été payée pendant les mois d'été et qu'elle n'avait pas reçu de prestations pendant cette période²³.

¹⁹ Voir la page AD1-5.

²⁰ Voir la page AD1-5.

²¹ Voir la page AD1-5.

²² Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²³ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

[24] Le fait que la prestataire ait reçu des prestations au cours des années précédentes alors qu'elle affirme que les circonstances étaient les mêmes n'est pas déterminant pour la question soumise à la division générale.

[25] La division générale a tenu compte du témoignage de la prestataire et des documents justificatifs qu'elle a envoyés. Elle a reconnu ses arguments et a expliqué, en faisant référence à la preuve, pourquoi elle a conclu que son contrat n'avait pas pris fin et qu'elle ne répondait pas à l'exception prévue par le *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[26] Je conclus que la division générale a examiné les éléments de preuve pertinents. Elle a appliqué le critère juridique approprié et a tiré des conclusions fondées sur la preuve dont elle disposait. La division générale n'a pas fondé sa décision sur des erreurs de fait commises de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

Conclusion

[27] L'appel est rejeté. La division générale n'a pas fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel