



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *J. K. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1638

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3748

ENTRE :

J. K.

Appelante/prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée / Commission

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 26 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 6 décembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Cela signifie que la prestataire n'est pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi (AE) pendant la période de congé du 1^{er} juillet 2019 au 2 septembre 2019.

APERÇU

[2] La prestataire a travaillé comme enseignante pendant l'année scolaire 2017-2018. Elle a présenté une demande de prestations d'AE le 1^{er} juillet 2018. Elle est retournée à l'enseignement le 9 septembre 2018 et a arrêté de travailler le 26 novembre 2018. Elle a ensuite renouvelé sa demande de prestations de juillet 2018 et a reçu des prestations de grossesse et des prestations parentales standards d'AE jusqu'au 29 juin 2019. La prestataire a ensuite présenté une nouvelle demande de prestations régulières d'AE à compter du 30 juin 2019. La Commission a décidé que la prestataire ne pouvait toucher des prestations d'AE parce qu'aucune des exceptions à la règle selon laquelle les enseignants ne sont pas admissibles aux prestations pendant les périodes de congé ne s'appliquait à sa situation.

[3] Je dois décider si la prestataire est admissible au bénéfice des prestations pendant la période de congé du 1^{er} juillet 2019 au 2 septembre 2019. La Commission affirme que la prestataire entretenait une relation continue avec son employeur, car elle a accepté un nouveau contrat pendant son congé de maternité. Sa pension et son ancienneté ont été reportées. Elle affirme également que, parce que son emploi du 10 septembre 2018 au 26 novembre 2018 était suffisamment régulier, continu et prédéterminé, il ne correspondait pas à la définition d'emploi dans l'enseignement exercé de manière occasionnelle ou en suppléance. La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle a accumulé suffisamment d'heures pour recevoir des prestations régulières d'AE et qu'elle ne devrait pas se voir refuser des prestations parce qu'elle a signé un nouveau contrat pour un poste permanent.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[4] Le 27 novembre 2019 et le 3 décembre 2019, après l'audience, j'ai demandé à la Commission d'enquêter sur une question. Au cours de l'audience, la prestataire a mentionné sa demande antérieure de prestations d'AE qui a pris fin le 29 juin 2019. Comme il n'y avait pas de

renseignements dans le dossier d'appel sur cette demande, j'ai demandé à la Commission de fournir les dates de cette demande, le type et la durée des prestations d'AE qui ont été versées à la prestataire ainsi que le relevé d'emploi (RE) pour cette demande. Au cours de l'audience, la prestataire a été informée que je présenterais cette demande et, qu'au besoin, elle aurait l'occasion de formuler des commentaires si les renseignements ne concordaient pas avec son témoignage. La Commission a fourni le RE et des déclarations supplémentaires le 3 décembre 2019. Comme les renseignements n'ont pas contredit son témoignage à l'audience, je n'ai pas donné à la prestataire l'occasion de formuler des commentaires. J'ai admis les renseignements et le RE en preuve, car j'estime qu'ils sont pertinents pour la question en litige parce que la prestataire a travaillé pendant qu'elle recevait des prestations et voulait utiliser ces heures pour présenter une nouvelle demande en juillet 2019.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] **Question en litige n° 1 :** La prestataire était-elle employée à titre d'enseignante?

[6] **Question en litige n° 2 :** Si c'est le cas, la prestataire est-elle admissible aux prestations pendant une période de congé?

ANALYSE

[7] Un enseignant est une personne qui exerce la profession d'enseignant dans une école maternelle, primaire, intermédiaire ou secondaire, y compris une école de formation ou professionnelle¹.

[8] Les enseignants ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations régulières d'AE pendant les périodes de congé. Une période de congé est une période qui survient annuellement, à des intervalles réguliers ou irréguliers durant laquelle aucun travail n'est exécuté par un nombre important de personnes exerçant un emploi dans l'enseignement². L'expression

¹ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 33(1). C'est ainsi que je fais référence à la loi qui s'applique au présent appel.

² *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 33(1).

« période de congé » ne se limite pas aux vacances d'été, mais comprend les pauses pendant l'année scolaire³.

[9] Le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant sa période de référence n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour les semaines de chômage comprises dans une période de congé de celui-ci, sauf si, selon le cas, son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin, son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance ou s'il remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement⁴. Ce sont les exceptions à l'inadmissibilité. Un prestataire n'a qu'à satisfaire à l'une de ces exceptions pour établir son droit aux prestations d'AE.

[10] À moins qu'il y ait une rupture dans la continuité de son emploi comme enseignant, celui-ci n'aura pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé. Le but du régime d'assurance-emploi est de verser des prestations à ceux qui sont vraiment sans emploi. Les enseignants ne sont pas vraiment en chômage pendant les congés scolaires, même s'ils ne sont pas payés pendant le congé d'été, alors ils ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations d'AE⁵.

Question en litige n° 1 : La prestataire était-elle employée à titre d'enseignante?

[11] Il ne fait aucun doute que la prestataire était employée à titre d'enseignante. La prestataire a déclaré dans son témoignage qu'elle était enseignante. Par conséquent, j'accepte comme fait que la prestataire était employée à titre d'enseignante et qu'elle est enseignante au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Question en litige n° 2 : La prestataire est-elle admissible aux prestations pendant la période de congé?

³ *Dupuis-Johnson c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, A-511-95, *Grenier c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration et sous-procureur général du Canada)*, A-512-95, *Canada (Procureur général) c. St-Cœur*, A-80-95). C'est ainsi que je me reporte aux décisions des tribunaux qui contiennent des principes que je dois appliquer aux circonstances du présent appel.

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 33(2).

⁵ *Oliver c. Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98, *Stone c. Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

[12] Non, j'estime que la situation de la prestataire ne correspond à aucune des exceptions prévues dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*⁶. Cela signifie qu'elle est inadmissible au bénéfice des prestations du 1^{er} juillet 2019 au 2 septembre 2019.

[13] La prestataire demande des prestations d'AE pour les vacances d'été. Comme aucune des parties ne conteste qu'il s'agit d'une période de congé, j'accepte que les vacances d'été soient considérées comme une période de congé.

Résiliation du contrat

[14] Il existe une exception à l'inadmissibilité lorsque le contrat de travail dans l'enseignement d'un prestataire prend fin. Pour déterminer si le contrat d'enseignement de la prestataire a pris fin, je dois déterminer s'il y a eu une « rupture claire » dans la continuité de son emploi, de sorte qu'elle était véritablement en chômage pendant les vacances d'été⁷.

[15] La prestataire a déclaré lors de son témoignage qu'en septembre 2018, elle avait été embauchée à la dernière minute par un conseil scolaire pour remplacer un enseignant à temps plein pour l'année scolaire 2018-2019. Elle travaillait à temps plein. Son employeur savait qu'elle ne pouvait enseigner que jusqu'à la fin de novembre 2018, car elle s'attendait à accoucher vers cette date. Toutefois, la date exacte à laquelle elle cesserait de travailler n'était pas connue au moment de son embauche. Le RE émis par l'employeur indique que la raison cochée pour l'émission du RE était « F », qui est la lettre de code pour Maternité. La date de rappel prévue est « Inconnue ».

[16] La prestataire a déclaré qu'elle était en mesure de cotiser à son régime de pension pendant qu'elle était en congé de maternité. Si elle ne cotisait pas, elle était susceptible de travailler plus longtemps avant de prendre sa retraite. La prestataire a déclaré qu'elle est membre d'un syndicat et que son emploi est régi par une convention collective. Elle pense que son ancienneté est reportée d'une période d'emploi à l'autre. Elle a payé 100 % de ses primes d'assurance collective pendant son congé de maternité.

⁶ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 3(2)(a)-(c).

⁷ *Stone c. Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

[17] La prestataire a déclaré qu'elle voulait avoir une année complète de prestations de maternité et parentales de l'AE. On lui a dit que sa période de prestations prendrait fin le 28 juin 2019 et qu'elle devait avoir 600 heures d'emploi assurable pendant sa période de référence pour présenter une nouvelle demande de prestations de maternité et de prestations parentales de l'AE. Elle avait travaillé 456 heures assurables comme enseignante pendant sa période de référence, ce qui était suffisant pour qu'elle soit admissible aux prestations régulières d'AE. Elle a demandé ces prestations parce qu'elle était prête, disposée et apte à travailler. Lorsqu'on lui a posé la question, la prestataire a dit qu'elle n'avait pas reçu de son médecin l'autorisation de retourner au travail.

[18] La demande de prestations d'AE de la prestataire indique qu'on lui a offert un nouveau contrat d'enseignement le 14 juin 2019, lequel contrat a été accepté. Le poste devait commencer le 9 septembre 2019. Elle a déclaré lors de son témoignage que le poste était permanent dans une école différente de l'école où elle avait enseigné pendant l'année scolaire 2018-2019. La prestataire a déclaré qu'elle n'a signé le contrat qu'en septembre 2019. Elle a fait valoir que, parce que le contrat n'avait pas été signé avant septembre 2019 et qu'elle ne savait pas si elle serait rappelée au travail lorsqu'elle a cessé de travailler en novembre 2018, elle devrait être admissible à ses prestations d'AE. La prestataire a déclaré qu'elle ne voyait pas comment sa pension établissait un lien avec son emploi d'une année scolaire à l'autre.

[19] Pour déterminer si un contrat d'enseignement a pris fin, je dois tenir compte de tous les facteurs pertinents, y compris, mais sans s'y limiter, l'ancienneté de la relation d'emploi, la durée de la période de congé, les usages et pratiques du domaine d'enseignement en cause, le versement d'une rémunération pendant la période de congé, les conditions du contrat de travail écrit, s'il y en a un, la méthode à laquelle recourt l'employeur pour rappeler la prestataire, le formulaire de relevé d'emploi rempli par l'employeur, les autres éléments attestant une reconnaissance de départ de la part de l'employeur, et l'arrangement conclu entre le prestataire et l'employeur et la conduite respective de chacun⁸.

⁸ *Stone c. Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

[20] Les enseignants dont le contrat est renouvelé avant l'expiration de leur contrat d'enseignement, ou peu après, pour la nouvelle année scolaire ne sont pas en chômage et il y a continuité d'emploi⁹. La prestataire a soutenu que pendant l'année scolaire 2018-2019, elle a enseigné dans une école différente de celle où elle a été embauchée pour enseigner pendant l'année scolaire 2019-2020. Elle a également fait valoir que les deux périodes d'emploi étaient différentes. L'emploi de 2018-2019 était un poste de remplacement ou de remplacement. Le poste de 2019-2020 était un poste permanent. Cependant, j'estime qu'il y avait un lien entre ces deux périodes d'emploi pour plusieurs raisons. Premièrement, même si la prestataire était employée pour enseigner dans deux écoles différentes, les RE montrent que c'était le même conseil scolaire qui l'employait chaque année. Deuxièmement, la prestataire a déclaré lors de son témoignage qu'elle était en congé de maternité et qu'elle a pu continuer de participer aux régimes d'assurance collective en payant 100 % des primes. Si son emploi avait pris fin, elle ne n'aurait pas pu participer aux régimes d'assurance collective. Enfin, la prestataire s'est vu offrir le nouveau contrat de travail qui a été accepté le 14 juin 2019. Il est vrai qu'elle ne travaillait pas à cette date, mais elle avait une relation d'emploi avec son employeur. Elle était en congé de maternité à cette date, comme en témoignent sa participation continue au régime d'assurance collective et ses prestations parentales de l'AE. Par conséquent, j'estime que, parce que la prestataire a accepté l'offre de l'employeur de continuer à enseigner avant la fin de la relation d'emploi existante, il n'y a pas eu de véritable rupture de la relation d'emploi. Par conséquent, la prestataire n'a pas prouvé qu'elle satisfait aux conditions de cette exception.

⁹ *Oliver c. Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98, *Stone c. Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

Enseignement occasionnel ou de suppléance

[21] Il existe une exception à l'inadmissibilité lorsque le prestataire occupe un poste d'enseignant occasionnel ou de suppléance pendant la période de référence. La division d'appel du Tribunal a interprété cette situation comme signifiant que l'emploi en enseignement durant la période de référence doit avoir été « principalement ou entièrement » exercé de manière occasionnelle ou en suppléance pour que l'exception s'applique¹⁰. Bien que je ne sois pas liée par les décisions de la division d'appel, je suis d'accord en ce qui concerne cette interprétation et je l'appliquerai à la situation de la prestataire.

[22] Lorsqu'il s'agit de décider si l'emploi de la prestataire à titre d'enseignante était sur occasionnel ou s'il s'agissait de suppléance, il faut tenir compte de la nature de l'emploi lui-même plutôt que du statut de la prestataire au sein du conseil scolaire. Le fait qu'un enseignant exerce un rôle d'enseignement continu et fixé d'avance n'équivaut pas à un emploi d'enseignement exercé de manière occasionnelle ou en suppléance¹¹.

[23] La prestataire a déclaré lors de son témoignage qu'elle était employée pour enseigner à temps plein du 4 septembre 2018 au 26 novembre 2018. Elle remplaçait un enseignant en congé. D'après le témoignage de la prestataire, j'estime que son emploi était suffisamment régulier, continu et prédéterminé. Je conclus donc que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était employée de manière occasionnelle ou en suppléance. Par conséquent, la prestataire n'a pas prouvé qu'elle satisfait aux conditions de cette exception.

Heures d'emploi dans une profession autre que l'enseignement

[24] La prestataire a confirmé qu'elle n'exerçait pas d'emploi dans une profession autre que l'enseignement. Je ne vois aucun élément de preuve qui puisse contredire ce fait. Par conséquent, la prestataire n'a pas prouvé qu'elle satisfait aux conditions de cette exception.

¹⁰ *K.C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, AD-17-278.

¹¹ *Dupuis-Johnson c. Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, A-511-95.

CONCLUSION

[25] Comme il a été mentionné précédemment, il existe trois exceptions précisées dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* qui permettent aux enseignants de toucher des prestations d'AE pendant la période de congé. La situation de la prestataire n'est pas visée par ces trois exceptions. Par conséquent, je conclus que la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'AE pendant la période de congé.

[26] L'appel est rejeté.

Raelene R. Thomas

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 26 novembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. K., appelante