



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 331

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : M. M.
Représentant : Fraser Lee Koval's'kyj

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (417255) datée du 10 mars 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 25 mai 2021
Personnes présentes à l'audience : Partie appelante
Représentant de l'appelante (son conjoint)

Date de la décision : Le 1^{er} juin 2021
Numéro de dossier : GE-21-603

Décision

[1] L'appel est accueilli. La prestataire a démontré que l'exception lui permettant de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant la période de congé scolaire s'applique à elle.

Aperçu

[2] Du 9 juin 2019 au 21 novembre 2020, la prestataire exerçait un emploi dans l'enseignement et un emploi autre que l'enseignement. Plus précisément, elle faisait de la suppléance pour le personnel de soutien du conseil scolaire et de la suppléance sur appel en enseignement, sur une base occasionnelle, avant de recevoir un contrat d'enseignement de suppléance à long terme (SLT) à partir du 23 novembre 2020.

[3] En décembre 2020, pendant le congé scolaire, la prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. Elle a demandé qu'une période de prestations soit établie à son profit à compter du 20 décembre 2020. La Commission a décidé que la prestataire ne pouvait pas recevoir des prestations d'assurance-emploi puisque son contrat d'enseignement continuait pendant le congé scolaire.

[4] La Commission a maintenu sa décision après la révision. La prestataire fait appel de la décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale. Elle affirme qu'avant de recevoir son contrat d'enseignement de SLT, elle travaillait comme personne de soutien de septembre à la mi-novembre 2020. Elle soutient qu'elle a contribué à l'assurance-emploi, donc la Commission devrait lui remettre ce qu'elle « a gagné ».

Question en litige

[5] L'exception de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé s'applique-t-elle à la prestataire?

Analyse

[6] La règle générale soutient que les enseignantes et enseignants¹ ne peuvent pas recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé de l'année². Les périodes de congé sont les périodes qui surviennent annuellement durant lesquelles la plupart des personnes exerçant un emploi dans l'enseignement ne travaillent pas³. Ces périodes incluent les périodes telles que la période des vacances d'été et de Noël, ainsi que les périodes trimestrielles de relâche scolaire⁴. Les enseignants ne peuvent pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé parce qu'ils ne sont pas considérés comme étant sans emploi durant ces périodes⁵. Ne pas travailler n'est pas la même chose qu'être sans emploi⁶.

[7] Il existe quelques exceptions à cette règle générale⁷. Selon l'une de ces exceptions, les prestataires qui remplissent les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement ne sont pas inadmissibles aux prestations⁸. Cela est l'exception que les parties contestent dans cet appel. La prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable⁹ que l'exception s'applique à elle¹⁰.

[8] Je dois examiner la nature de l'emploi de la prestataire pendant sa période de référence et déterminer si c'était de l'enseignement ou un emploi différent. Si c'est de l'enseignement, je dois examiner l'emploi et la relation entre elle et son employeur afin de déterminer si son poste d'enseignement était sur une base occasionnelle ou de suppléance. Si son emploi en enseignement était sur une base occasionnelle ou de

¹ L'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* se réfère au « prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement »; l'article 33(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* définit « l'enseignement » comme « la profession d'enseignant dans une école maternelle, primaire, intermédiaire ou secondaire, y compris une école de formation technique ou professionnelle ».

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

³ Voir l'article 33(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ *Canada (Procureur général) c Blanchet*, 2007 CAF 377.

⁵ *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174.

⁶ *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174.

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

⁸ Voir l'article 33(2)(c) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁹ La prestataire doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est plus probable qu'improbable.

¹⁰ *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

suppléance, l'exception pourrait s'appliquer si son emploi était principalement sur appel ou d'enseignement occasionnel. L'exception peut être invoquée, que l'enseignante perde ou garde son statut de suppléante¹¹. Si son emploi n'est pas dans le domaine de l'enseignement, je dois déterminer si elle est admissible aux prestations d'assurance-emploi à l'égard de cet emploi-là.

La prestataire exerçait-elle un emploi autre que l'enseignement?

[9] Oui. J'estime que la prestataire exerçait principalement un emploi autre que l'enseignement durant sa période de référence.

[10] La période de référence est généralement la période de 52 semaines avant le début de la période de prestation¹². La période de référence est la période considérée lorsqu'on détermine les heures d'emploi assurable des parties prestataires¹³. La Commission a décidé de prolonger la période de référence de la prestataire pour qu'elle s'étende du 9 juin 2019 au 19 décembre 2020. La prestataire ne conteste pas sa période de référence.

[11] La prestataire affirme que l'exception s'applique à sa situation puisqu'elle est admissible aux prestations d'assurance-emploi en raison de son emploi à l'extérieur de l'enseignement. La prestataire affirme qu'elle a travaillé en tant qu'enseignante suppléante pour la première fois le 17 novembre 2020. Elle a travaillé comme suppléante sur appel trois journées consécutives jusqu'au 19 novembre 2020¹⁴.

[12] Ensuite, le 23 novembre 2020, la prestataire a travaillé comme suppléante sur appel dans une différente école. Après avoir travaillé 13 journées consécutives, elle a accepté une offre de contrat d'enseignante de SLT dans ce même poste. Elle soutient que son employeur a fait en sorte que le contrat soit rétroactif au 23 novembre 2020. Elle affirme qu'elle ne devrait pas être inadmissible aux prestations d'assurance-emploi puisqu'elle a seulement travaillé trois semaines comme enseignante de SLT avant de

¹¹ *Canada (Procureur général) c Blanchet*, 2007 CAF 377.

¹² Voir l'article 8 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Pour la suite de la décision, lorsque je parle d'heures, je fais référence aux heures d'emploi assurable.

¹⁴ La prestataire présente une lettre de la direction de l'école confirmant ces dates d'enseignement occasionnel à la page GD17-7.

commencer sa demande d'assurance-emploi le 20 décembre 2020. Elle signale que son emploi au sein du conseil scolaire avant le 17 novembre 2020 consistait principalement à faire de la suppléance pour le personnel de soutien, ce n'était pas de l'enseignement.

[13] La Commission a décidé que l'exception ne s'applique pas à la prestataire. La Commission soutient que la prestataire n'a pas démontré combien d'heures elle a travaillées dans un emploi autre que l'enseignement. La Commission affirme que son emploi commençant le 23 novembre 2020 est suffisamment régulier et ne correspond pas à la définition d'enseignement occasionnel ou de suppléance. Elle a estimé que le contrat d'enseignement de la prestataire n'avait pas pris fin, donc elle était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé.

[14] En révisant le relevé d'emploi (RE)¹⁵ dans le dossier, la prestataire affirme qu'elle n'a pas travaillé pour la municipalité pendant sa période de référence. Elle affirme qu'elle a reçu un paiement de la municipalité en juin 2019 pour sa paie de vacances. Elle est d'accord qu'il semble que la dernière paie indiquée sur le RE est la paie des jours fériés du 1^{er} juillet 2019.

[15] La prestataire affirme qu'elle a travaillé pour le conseil scolaire principalement comme suppléante pour le personnel de soutien. Elle exerçait à ce moment un emploi sur une base occasionnelle ou de suppléance dans un poste autre que l'enseignement. La prestataire a expliqué en détail qu'elle travaillait comme suppléante pour le personnel de soutien (instructrice des sauveteurs) du 17 septembre 2020 jusqu'au 16 novembre 2020. La prestataire soutient qu'elle n'enseignait pas, mais plutôt qu'elle « offrait du soutien aux étudiants et au personnel de l'unité C ». Elle affirme que l'employeur lui a demandé d'occuper ce poste occasionnel (sans enseignement) par le biais du même programme d'appel utilisé pour les postes d'enseignement occasionnels¹⁶.

¹⁵ Voir les pages GD6-2 à GD6-5.

¹⁶ La prestataire présente une capture d'écran du logiciel d'appel montrant chaque appel aux pages GD17-9 à GD17-10.

[16] La prestataire affirme que la première fois qu'elle a travaillé comme enseignante sur appel était le 17 novembre 2020. Elle a travaillé comme suppléante pendant trois jours, du 17 novembre 2020 au 19 novembre 2020. Elle soutient que son employeur ne lui a payé ces trois jours de travail qu'en 2021. La prestataire présente une lettre de la direction de l'école qui prouve qu'elle a travaillé comme suppléante pendant ces trois jours¹⁷. Elle présente aussi une copie de sa liste d'appel et son bordereau de paie, qui montre qu'elle a travaillé, mais n'a pas été rémunérée avant le 4 février 2021.

[17] J'estime que la prestataire a démontré que ses heures d'emploi pendant sa période de référence correspondent à ce qui est indiqué ci-dessous. J'ai considéré les heures indiquées sur ses bordereaux de paie et les heures sur la liste d'assignments en établissant qu'elle a travaillé sept heures pour une journée complète de travail. Je reconnais qu'elle a seulement travaillé quatre heures le 20 octobre 2020 et cinq heures le 10 novembre 2020¹⁸. Le total de 373 heures correspond au total d'heures que le conseil scolaire indique sur le RE¹⁹.

| Poste | Dates d'emploi | Heures |
|---------------------------|--|-------------------|
| Soutien sur appel | Du 17 sept. 2020 au 13 nov. 2020 | 212 heures |
| Enseignante occasionnelle | Du 17 nov. 2020 au 19 nov. 2020 | 21 heures |
| Enseignante à contrat | Du 23 nov. 2020 au 18 déc. 2020 (20 jours à contrat x 7 heures) | 140 heures |
| | Total | 373 heures |

[18] En m'appuyant sur le type d'emploi et les heures travaillées, qui sont indiqués plus haut, j'estime que la prestataire a démontré que son emploi durant sa période de référence est principalement autre que l'enseignement. Je vais maintenant examiner si la prestataire remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement.

¹⁷ Voir les documents à la page GD17.

¹⁸ Voir les heures de début et de fin pour chaque affectation indiquée sur les pages GD17-9 à GD17-10.

¹⁹ Le RE [*sic*]

La prestataire est-elle admissible aux prestations à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement?

[19] Oui, j'estime que la prestataire est admissible aux prestations d'assurance-emploi à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement. Cela signifie qu'elle remplit les conditions requises de l'exception et n'est pas inadmissible durant les périodes où elle n'enseigne pas.

[20] Pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, il faut avoir travaillé assez d'heures durant une certaine période. Cette période se nomme la « période de référence²⁰ ». Comme mentionné plus haut, la période de référence de la prestataire s'étend du 9 juin 2019 au 19 décembre 2020.

[21] Le nombre requis d'heures dépend du taux régional de chômage qui est applicable²¹.

[22] En réponse à la COVID-19, le parlement a apporté des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*²². Il a créé des mesures temporaires pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour les demandes présentées le 27 septembre 2020 ou après cette date²³. Ces mesures temporaires considèrent que les parties prestataires ont des heures additionnelles dans leur période de référence. Plus précisément, les parties prestataires qui ont présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi auront 300 heures additionnelles²⁴. On ne peut augmenter les heures des parties prestataires qu'une seule fois.

[23] Étant donné son adresse sur la demande de prestations d'assurance-emploi, je constate que la région de la prestataire est Toronto. Elle a présenté sa demande le 19 décembre 2020 et le taux régional de chômage à ce moment-là était de 13,1 %.

²⁰ Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²¹ Voir l'article 7(2)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

²² Voir l'article 153.5 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir l'article 153.17 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²⁴ Cette disposition est prévue à l'article 153.17(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Cela signifie que la prestataire doit avoir au moins 420 heures dans sa période de référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi²⁵.

[24] Dans le cas présent, la prestataire a plus d'heures que le minimum requis de 420 heures dans sa période de référence. Plus précisément, elle a 212 heures travaillées dans un emploi autre que l'enseignement pendant sa période de référence. Selon les mesures temporaires, elle peut recevoir une augmentation de 300 heures, ce qui porte son total à 512 heures (212 + 300 = 512 heures). Cela signifie qu'elle a assez d'heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi grâce à son emploi à l'extérieur du domaine de l'enseignement.

La prestataire a-t-elle démontré que l'exception lui permettant de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant la période de congé s'applique à elle?

[25] Oui, j'estime que la prestataire a démontré que l'exception lui permettant de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant la période de congé s'applique à elle²⁶. C'est le cas puisqu'elle a assez d'heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi grâce à son emploi à l'extérieur du domaine de l'enseignement. Par conséquent, la prestataire est admissible aux prestations durant les périodes de congé.

Conclusion

[26] La prestataire a démontré que l'exception s'applique à elle. Elle est donc admissible aux prestations pendant la période de congé. Cela signifie que l'appel est accueilli.

Linda Bell

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

²⁵ L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* présente un tableau qui dit le nombre d'heures minimum qui est requis en fonction des différents taux régionaux de chômage.

²⁶ Voir l'article 33(2)(c) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.