



[TRADUCTION]

Citation : *DF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1914

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

Décision

Partie appelante : D. F.

Partie défenderesse : 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 (544606) datée du 21 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 29 mars 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 2 mai 2023

Numéro de dossier : GE-22-3609

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle est admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé du 4 juillet au 5 septembre 2022, du 19 au 30 décembre 2022 et du 13 au 17 mars 2023.

Aperçu

[3] L'appelante travaillait comme enseignante suppléante à long terme pour un conseil scolaire. Son contrat a pris fin le 30 juin 2022. Elle a donc demandé des prestations d'assurance-emploi. Dans sa demande de prestations, elle a indiqué qu'elle avait accepté un contrat permanent le 5 avril 2022 qui devait débiter le 6 septembre 2022.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'aucune prestation ne peut être versée au personnel enseignant pendant une période de congé.

Question que je dois examiner en premier

L'appelante a envoyé des documents au Tribunal après l'audience

[5] À l'audience, l'appelante a fait référence à une offre d'emploi écrite pour un poste permanent d'enseignante. Je lui ai demandé d'envoyer ce document et éventuellement deux autres documents au Tribunal après l'audience. Puisqu'elle y a fait référence à l'audience, j'examinerai les deux documents qu'elle a envoyés après l'audience.

Question en litige

[6] L'appelante est-elle admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé du 4 juillet au 5 septembre 2022, du 19 au 30 décembre 2022 et du 13 au 17 mars 2023?

Analyse

[7] En règle générale, le personnel enseignant¹ ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé². Les périodes de congé sont les périodes de l'année où la plupart des personnes exerçant un emploi dans l'enseignement ne travaillent pas³, comme les vacances d'été et de Noël ainsi que les congés semestriels⁴.

[8] Même si le personnel enseignant ne travaille pas pendant les périodes de congé, on ne le considère pas comme étant sans emploi. Ne pas travailler est différent d'être sans emploi⁵.

[9] Il y a quelques exceptions à cette règle générale⁶. L'appelante doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'une des exceptions s'applique à elle⁷. Je vais examiner ces exceptions ci-dessous pour décider si l'appelante est admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé.

Le contrat d'enseignement de l'appelante a-t-il pris fin?

[10] L'appelante n'a pas démontré que son contrat d'enseignement a pris fin.

[11] Il incombe à l'appelante de le démontrer⁸.

[12] Il se peut qu'une enseignante ou un enseignant ne soit pas sous contrat entre deux contrats. Cependant, cela ne signifie pas que la relation entre la personne et son

¹ L'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* fait référence à un « 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 Voir la décision *Canada (Procureur général) c Blanchet*, 2007 CAF 377.

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

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

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

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

employeur a pris fin⁹. Je dois décider s'il y a eu une « rupture claire » dans la continuité de l'emploi de l'appelante¹⁰.

[13] La Commission affirme que la relation d'emploi de l'appelante avec son employeur s'est poursuivie lorsqu'ils ont conclu un accord pour la période d'enseignement suivante. Elle soutient que cela signifie que son contrat de travail d'enseignement n'a pas pris fin.

[14] L'appelante affirme qu'elle était en chômage pendant les mois d'été et qu'elle n'a officiellement accepté le poste à temps partiel qu'on lui a proposé que le 1er septembre. Elle dit avoir accepté l'offre une fois qu'elle a obtenu un autre contrat qui lui permettait de se rapprocher d'un emploi à temps plein.

[15] Je conclus que le contrat de l'appelante n'a pas pris fin. Pour les raisons qui suivent, j'estime que sa relation d'emploi avec son employeur s'est poursuivie.

[16] L'appelante a confirmé à l'audience qu'elle a travaillé en tant qu'enseignante suppléante à long terme de septembre 2021 à la fin de février 2022, puis qu'elle a accepté un autre contrat de mars 2022 à la fin de l'année scolaire en juin 2022. Elle a dit qu'elle travaillait à temps plein, cinq jours par semaine, en remplacement des enseignantes qui étaient en congé de maternité.

[17] Dans sa demande de prestations, l'appelante a donné des détails sur un nouveau contrat qui lui avait été offert. Elle dit qu'elle a reçu une offre d'emploi écrite le 5 avril 2022 pour un poste permanent d'enseignante à compter du 6 septembre 2022 et qu'elle a accepté l'offre le jour même.

[18] L'appelante a demandé à la Commission de réviser sa décision initiale dans un formulaire daté du 25 août 2022. Elle précise que le nouveau poste qui lui a été

⁹ Voir les décisions *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174 et *Canada (Procureur général) c Robin*, 2006 CAF 175.

¹⁰ Voir les décisions *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27 et *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174.

proposé n'était qu'à temps partiel. Elle ajoute qu'elle ne serait pas payée pour ce poste jusqu'à ce qu'elle entre en fonction le 6 septembre 2022.

[19] L'appelante a parlé à la Commission après sa demande de révision. Les notes montrent qu'elle a dit que les formalités administratives pour le poste permanent d'enseignante n'avaient pas été finalisées avant le début du mois de septembre 2022. L'appelante a déclaré dans son avis d'appel qu'elle était désormais employée à temps plein depuis le 20 septembre 2022.

[20] J'ai interrogé l'appelante au sujet de l'emploi permanent d'enseignante qui lui avait été offert. Elle a répondu qu'elle l'avait refusé parce qu'elle avait déjà un contrat d'enseignante suppléante à long terme. Elle a expliqué que son nom avait été placé sur une liste de surnuméraires établie par le conseil scolaire qui pouvait être utilisée pour recruter des enseignantes et des enseignants pour des postes permanents à temps plein.

[21] L'appelante a déclaré que le conseil scolaire avait décidé de réexaminer les offres de postes permanents pendant les mois d'été. Elle a déclaré qu'un directeur avait communiqué avec elle en août 2022 pour lui faire une offre d'emploi qu'elle a acceptée. Elle a commencé à travailler le 1er septembre 2022.

[22] L'appelante a joint une lettre à son avis d'appel. Cette lettre confirme qu'elle a été enseignante à temps partiel au primaire du 1er au 19 septembre 2022 et qu'elle est enseignante permanente à temps plein depuis le 20 septembre 2022.

[23] J'ai de nouveau interrogé l'appelante sur ce qu'elle avait dit dans sa demande de prestations, à savoir qu'on lui avait proposé un emploi permanent le 5 avril 2022 qu'elle avait accepté le jour même. L'appelante a déclaré qu'il n'y avait pas d'option pour dire qu'elle attendait une offre. Elle a laissé entendre qu'elle avait peut-être répondu de cette façon parce qu'elle avait accepté que son nom figure sur la liste de surnuméraires. Elle a insisté sur le fait qu'elle n'avait pas accepté de poste permanent.

[24] J'ai demandé à l'appelante d'envoyer les documents suivants pour clarifier son témoignage :

- la lettre du 5 avril 2022 à laquelle elle a fait référence dans sa demande de prestations;
- tout contrat ou toute offre se rapportant à son travail pour la période du 1er au 19 septembre;
- toute correspondance qu'elle possède au sujet de la liste des surnuméraires.

[25] Après l'audience, l'appelante a envoyé au Tribunal un extrait d'un courriel concernant la liste des surnuméraires. Elle a également envoyé une autre lettre au sujet des postes d'enseignante qu'elle a commencé à occuper en septembre 2022.

[26] J'admets le fait que l'appelante a travaillé comme enseignante jusqu'à la fin de son contrat le 30 juin 2022. J'admets également qu'elle n'a pas travaillé ni touché de revenus en juillet et en août 2022. Cependant, cela est insuffisant pour conclure que son contrat a pris fin le 30 juin 2022. J'ai examiné plusieurs éléments pour savoir si la période de congé en juillet et en août 2022 était une « rupture claire » dans la continuité de son emploi.

[27] L'appelante a déclaré dans sa demande de prestations qu'elle cotisait à un régime de retraite et que ses cotisations étaient reportées d'une année à l'autre. Elle a ajouté que son expérience d'enseignante était reconnue aux fins d'ancienneté. Elle a cependant dit qu'elle ne recevait pas de prestations pendant les périodes de congé.

[28] Même si l'extrait du courriel que l'appelante a envoyé au Tribunal n'est pas daté, je juge qu'il s'agit probablement de l'offre à laquelle elle faisait référence dans sa demande de prestations. Cela concorde avec son témoignage. J'estime également que cela montre avec le report des cotisations de retraite et de l'ancienneté que la relation d'emploi de l'appelante avec son employeur s'est poursuivie. L'extrait du courriel fourni par l'appelante indique qu'on communiquera avec elle dès que des postes permanents seront disponibles.

[29] La lettre mise à jour de l'employeur que l'appelante a envoyée au Tribunal fait référence à la liste de surnuméraires. Elle indique que l'appelante a été [traduction] « embauchée à partir d'un bassin de nouvelles recrues (liste de surnuméraires) à compter du 21 mars 2022 ». L'appelante a déclaré que son employeur lui avait dit qu'elle figurerait sur la liste et qu'elle serait l'une des premières à être prise en considération pour un poste permanent. Elle a ajouté que l'employeur l'avait rassurée en lui disant qu'en septembre, elle obtiendrait avec un peu de chance un poste permanent.

[30] J'estime que la lettre mise à jour démontre la continuité de la relation d'emploi entre l'appelante et son employeur. L'appelante a déclaré que ce n'est qu'en août 2022 qu'un directeur a communiqué avec elle pour lui offrir un poste permanent. Cependant, j'estime que le fait qu'elle ait été embauchée à partir d'un bassin de nouvelles recrues et qu'elle ait été l'une des premières personnes à être considérée pour un poste permanent prouve qu'il n'y a pas eu de rupture claire dans la continuité de son emploi.

[31] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que l'appelante occupe auprès de son employeur le même emploi que les enseignantes et enseignants permanents, qui ne travaillent habituellement pas pendant la période de congé estivale. Ainsi, bien qu'elle n'ait pas travaillé en juillet et en août, je ne pense pas qu'elle était sans emploi au sens de la loi.

[32] L'appelante convient qu'elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé du 19 au 30 décembre 2022 et du 13 au 17 mars 2023. Je ne vois aucune preuve qui contredit cela. Je ne conclus pas non plus qu'elle était sans emploi au sens de la loi pendant ces périodes.

[33] Sur la base de ce qui précède, je conclus que l'appelante n'a pas démontré que son contrat avec l'employeur a pris fin.

L'appelante exerçait-elle son emploi dans l'enseignement sur une base occasionnelle ou de suppléance?

[34] L'appelant travaillait de façon régulière ou à temps plein.

[35] Une partie prestataire qui exerce son emploi dans l'enseignement au cours de sa période de référence sur une base occasionnelle ou de suppléance peut recevoir des prestations d'assurance-emploi. Cependant, l'emploi doit avoir été exercé « principalement ou entièrement » sur une base occasionnelle ou de suppléance pour que l'exception s'applique¹¹. Je trouve cette interprétation convaincante.

[36] L'appelante dit avoir eu deux contrats différents au cours de l'année scolaire 2021-2022. Elle a déclaré que pour chaque contrat, elle remplaçait des enseignantes et travaillait à temps plein, cinq jours par semaine.

[37] L'employeur de l'appelante a produit un relevé d'emploi indiquant qu'elle a travaillé du 7 septembre 2021 au 30 juin 2022. Je considère que les revenus figurant sur le relevé d'emploi confirment le témoignage de l'appelante selon lequel elle a travaillé à temps plein pendant les périodes visées par les deux contrats. J'estime donc qu'elle travaillait de façon régulière. Je juge qu'elle n'exerçait pas son emploi principalement ou entièrement sur une base occasionnelle ou de suppléance.

L'appelante remplit-elle les conditions requises dans une profession autre que l'enseignement pour recevoir des prestations d'assurance-emploi?

[38] L'appelant ne remplit pas les conditions requises dans une profession autre que l'enseignement pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[39] L'appelante a déclaré qu'elle n'avait travaillé que pour le conseil scolaire au cours de l'année précédant sa demande de prestations. Je ne vois aucune preuve qui contredise cela. Je conclus donc qu'elle n'est pas admissible aux prestations dans le cadre d'une profession autre que l'enseignement.

L'appelante est-elle donc admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé?

[40] Selon mes conclusions précédentes, je juge que l'appelante n'a pas démontré qu'elle répondait à l'une des exceptions lui permettant de recevoir des prestations

¹¹ Voir la décision *KC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, AD-17-278.

d'assurance-emploi pendant les périodes de congé du 4 juillet 2022 au 5 septembre 2022, du 19 au 30 décembre 2022 et du 13 au 17 mars 2023.

Conclusion

[41] L'appelante n'a pas démontré qu'elle répondait à l'une des exceptions lui permettant de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé. Je conclus donc qu'elle est inadmissible aux prestations.

[42] L'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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