



[TRADUCTION]

Citation : *SL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2046

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

Décision

Partie appelante : S. L.

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 (544970) datée du 7 février 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Jean Yves Bastien

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 18 juillet 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 18 juillet 2023

Numéro de dossier : GE-23-616

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec l'appelante.

[2] La présomption selon laquelle les enseignantes et enseignants travaillent 10 mois, mais sont payés pendant 12 mois, ne s'applique pas à l'appelante. En tant qu'employée nommée pour une période déterminée, l'appelante n'était pas admissible à la « paie d'été¹ ». Elle a donc prouvé que même si elle exerce la profession d'enseignante, elle était admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé estivale.

[3] Le contrat de l'appelante en tant qu'employée nommée pour une période déterminée a pris fin le 30 juin 2022. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* précise que l'appelante est admissible à des prestations parce que « son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin ».

[4] L'appelante n'est donc pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[5] La majeure partie du personnel enseignant travaille 10 mois, mais est payée pendant 12 mois. Les personnes dans cette situation ne remplissent pas les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de « congé » parce qu'elles continuent de toucher un revenu.

[6] L'appelante est enseignante à X. Elle avait un contrat à durée déterminée de 10 mois pour l'année scolaire 2021-2022. Son dernier jour de travail a été le 29 juin 2022, puis le lendemain, son contrat à durée déterminée a pris fin.

¹ L'employeur utilise l'expression « ajustement de 10 mois ». Quel que soit le nom qu'on lui donne, il s'agit d'un arrangement qui garantit que le personnel enseignant est payé pendant les 12 mois de l'année.

[7] Le 28 juin 2022, l'appelante s'est vu offrir verbalement un contrat à durée indéterminée. Ce contrat a pris effet le 25 août 2022, mais l'appelante ne l'a officiellement accepté que lorsqu'elle a commencé à travailler à la fin du mois d'août.

[8] L'appelante affirme qu'étant donné qu'elle n'était pas une employée permanente, elle n'a reçu aucun revenu pendant la période de congé estivale. Elle a donc présenté une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi le 1er juillet 2022.

[9] La Commission dit qu'elle a déclaré l'appelante inadmissible aux prestations au titre de l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'en tant qu'enseignante, elle était admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant une période de congé².

[10] Je dois décider si l'appelante était admissible aux prestations d'assurance-emploi en juillet et en août 2022.

[11] Par conséquent, je dois examiner les questions suivantes :

- L'appelante exerçait-elle un emploi dans l'enseignement?
- L'appelante enseignait-elle 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?
- Le contrat à durée déterminée de l'appelante a-t-il pris fin?
- L'appelante a-t-elle été payée pendant la période de congé estivale?

Analyse

[12] L'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* repose sur la présomption que les enseignantes et enseignants travaillent 10 mois, mais sont payées pendant 12 mois : [traduction] « Les enseignantes et enseignants reçoivent un traitement spécial dans la

² Voir la page GD4-1 du dossier d'appel.

Loi et le *Règlement* parce qu'ils travaillent 10 mois, mais ont des contrats qui prévoient un salaire annuel³. »

[13] L'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* a pour but d'empêcher que les enseignantes et enseignants reçoivent des prestations pendant une période de congé alors qu'ils sont payés conformément à leur contrat d'enseignement⁴.

L'appelante exerçait-elle un emploi dans l'enseignement?

[14] L'appelante a déclaré dans sa demande initiale qu'elle était enseignante au niveau primaire. Elle détient une autorisation d'enseigner au Québec. Par conséquent, elle « exerce un emploi dans l'enseignement » et l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* s'applique à elle.

L'appelante enseignait-elle sur une base occasionnelle ou de suppléance?

[15] L'appelante a déclaré qu'elle travaillait à temps plein pendant l'année scolaire 2021-2022⁵. Elle n'enseignait donc **pas** 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?

[16] L'appelante a travaillé uniquement comme enseignante pendant sa période de référence. Par conséquent, elle **ne remplit pas** les conditions requises dans une autre profession pour recevoir des prestations.

³ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 18606, 16066A et 17053 citées par T. Steven Lavender dans *The 2023 Annotated Employment Insurance Act*, Thomson Reuters Canada, à la page 739.

⁴ Voir les décisions CUB 18606 et 16776 citées par T. Steven Lavender dans *The 2023 Annotated Employment Insurance Act*, Thomson Reuters Canada, à la page 739.

⁵ Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

L'emploi de l'appelante en tant qu'enseignante s'est-il poursuivi?

[17] 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'enseignement⁶.

Généralement, l'année scolaire s'échelonne de septembre à juin et les mois de juillet et d'août constituent la principale période de congé.

[18] Pendant une période de congé, les enseignantes et enseignants n'ont généralement pas droit à des prestations, sauf aux prestations de maternité et parentales. En effet, la plupart des enseignantes et enseignants sont payés pendant les 12 mois de l'année. Cependant, si l'une des conditions suivantes s'applique à la situation d'une personne qui exerce un emploi dans l'enseignement, elle peut recevoir des prestations d'assurance-emploi :

- **Son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin.**
- Elle a exercé son emploi dans l'enseignement sur une base occasionnelle ou de suppléance pendant sa période de référence.
- Elle a accumulé assez d'heures d'emploi assurable dans une profession autre que l'enseignement pour remplir les conditions requises permettant de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[19] La Commission affirme que l'appelante exerçait un emploi dans l'enseignement et qu'elle n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé estivale. Elle lui a donc imposé une inadmissibilité du 30 juin 2022 au 24 août 2022⁷.

[20] Cependant, l'appelante a déclaré que son contrat à durée déterminée avait pris fin le 30 juin 2022. Son nouveau contrat d'enseignante permanente n'a débuté que le 25 août 2022. Elle n'a pas été payée pendant les deux mois qui se sont écoulés entre la fin de son contrat à durée déterminée et le début de son contrat à durée indéterminée.

⁶ Voir l'article 33(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la page GD4-1 du dossier d'appel.

L'appelante soutient donc que son emploi d'enseignante ne s'est pas poursuivi pendant les mois d'été.

Le contrat de l'appelante a-t-il pris fin le 30 juin 2022?

[21] Lors de l'audience, l'appelante a fait valoir que son contrat à durée déterminée s'est achevé à la fin du mois de juin 2022. Elle a dit qu'en tant qu'employée nommée pour une période déterminée, elle n'était pas payée pendant la période de congé estivale comme le sont les enseignantes et enseignants permanents. Lorsqu'elle s'est renseignée sur son statut d'emploi auprès de son employeur le 29 juin 2022, ce dernier lui a répondu deux choses⁸ :

[traduction]

- « Ton contrat a pris fin le 30 juin 2022. »
- « Tu n'es pas payée pendant l'été tant que tu n'as pas terminé ta première année en tant qu'enseignante à temps plein et que tu n'as pas accumulé ton ajustement de 10 mois. »

[22] J'admets donc qu'en tant qu'enseignante nommée pour une période déterminée, l'appelante ait travaillé une année scolaire complète de 10 mois tout comme les enseignantes et enseignants permanents. Cependant, elle n'était pas admissible au programme de l'employeur destiné à ces derniers dans le cadre duquel le salaire est « accumulé » au cours de l'année scolaire de 10 mois, puis versé au cours de l'été.

[23] L'appelante n'avait donc pas de contrat prévoyant un salaire annuel (12 mois). La jurisprudence nous enseigne que [traduction] « le fait que les avantages sont maintenus [ou non] pendant les vacances d'été a été jugé déterminant » pour savoir si un contrat a été résilié ou non⁹.

[24] L'appelante n'a pas été payée pendant la période de congé estivale. Il va donc sans dire que ses [traduction] « avantages n'ont pas été maintenus pendant les

⁸ Voir la page GD3-20 du dossier d'appel.

⁹ Voir les décisions CUB 65294, 65483, 65924, 700118, 070476 et 77852 citées par T. Steven Lavender dans *The 2023 Annotated Employment Insurance Act*, Thomson Reuters Canada, à la page 741.

vacances d'été ». Par conséquent, je juge que le contrat de l'appelante en tant qu'employée nommée pour une période déterminée a pris fin le 30 juin 2023.

[25] Pour cette raison, je conclus que l'appelante est admissible aux prestations au titre de l'article 33(2)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi* parce que « son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin ».

Conclusion

[26] L'appel est accueilli.

Jean Yves Bastien

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