



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *M. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 38

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-3472

ENTRE :

M. B.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

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

DÉCISION RENDUE PAR : Josée Langlois

DATE DE L'AUDIENCE : 14 mars 2017

DATE DE LA DÉCISION : 30 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTION

[1] L'appelant, monsieur M. B., était présent lors de l'audience tenue par téléconférence, celui-ci se présentait seul.

DÉCISION

[2] Le Tribunal conclut, qu'en vertu de l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement), l'appelant est admissible au bénéfice des prestations du 9 mai 2016 au 19 août 2016.

INTRODUCTION

[3] Le 8 mai 2015, l'appelant présente une demande initiale de prestations auprès de la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission). Selon le relevé d'emploi fourni par l'employeur (Commission scolaire X), l'appelant a occupé cet emploi du 11 janvier 2016 au 6 mai 2016. L'employeur indique comme raison de fin d'emploi « M-Manque de travail/fin de saison ou de contrat » (pièces GD3-3 à GD3-16).

[4] Le 27 juin 2016, la Commission a avisé l'appelant qu'il n'avait pas droit aux prestations du 9 mai 2016 au 19 août 2016, pendant la période du congé scolaire (pièce GD3-22).

[5] Le 18 juin 2016, l'appelant a présenté une demande de révision de la décision quant au refus de la Commission de lui verser des prestations (pièce GD3-23).

[6] Le 17 août 2016, la Commission a avisé l'appelant qu'elle maintenait la décision rendue le 27 juin 2016 (pièces GD3-26 et GD3-27).

[7] Le 14 septembre 2016, l'appelant a présenté un avis d'appel auprès de la section de l'assurance-emploi de la division générale du Tribunal (pièces GD2-1 à GD2-5).

MODE D'AUDIENCE

[8] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience par téléconférence pour les raisons suivantes (pièce GD1) :

- a) Le fait que la crédibilité puisse être une question déterminante.
- b) Le fait que l'appelant sera la seule partie à assister à l'audience.
- c) L'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires.
- d) La disponibilité de la vidéoconférence dans la localité où réside l'appelant.
- e) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive possible que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[9] Le Tribunal doit déterminer si l'appelant est admissible aux prestations en vertu de l'article 33 du Règlement entre le 9 mai 2016 et le 19 août 2016.

PREUVE

[10] Les éléments de preuve contenus dans le dossier de la Commission sont les suivants :

- a) Une demande initiale de prestations transmise à la Commission par l'appelant le 8 mai 2016 dans laquelle il déclare un manque de travail comme motif de fin d'emploi (pièces GD3-3 à GD3-15);
- b) Un relevé d'emploi, daté du 25 mai 2016, indiquant que l'appelant a travaillé pour la Commission scolaire X du 11 janvier 2016 au 6 mai 2016 inclusivement. La date de retour est indiquée comme étant « non connue » (code M–Manque de travail/Fin de saison ou de contrat), (pièce GD3-16);

- c) Une déclaration de l'appelant à la Commission indiquant qu'il a accepté un nouveau contrat avec la Commission scolaire X le 26 avril 2016 et que ce nouveau contrat commencera le 22 août 2016. L'appelant déclare que ce contrat est conditionnel au nombre d'inscriptions, qu'il n'y a aucun report des années de services entre ses contrats et qu'il ne sait pas s'il est couvert par son assurance collective pendant l'été (pièces GD3- 17 et GD3-19);
- d) Une déclaration de l'employeur à la Commission indiquant que le contrat actuel s'est terminé le 7 mai 2016 et que l'appelant a accepté un nouveau contrat le 22 avril 2016. Ce nouveau contrat est pour la période du 22 août 2016 au 12 mai 2017. L'employeur déclare que les enseignants qui enseignent des semestres consécutifs cumulent de l'ancienneté d'un semestre à l'autre, que les cotisations au régime de retraite s'accumulent d'un contrat à l'autre, que les primes pour l'assurance collective pendant le congé scolaire sont retenues sur la dernière paie du mois de juin, que les employés demeurent couverts par l'assurance collective pendant le congé scolaire puisque les primes sont déjà payées, l'employeur précise que le choix d'être assuré ou non appartient à l'enseignant (pièces GD3-18 et GD3-20);
- e) Une décision de la Commission datée du 27 juin 2016 indiquant à l'appelant qu'il n'a pas droit aux prestations pendant la période du congé scolaire du 9 mai 2016 au 19 août 2016 (pièce GD3-22);
- f) Une demande de révision de la décision initiale de la Commission déposée par l'appelant le 18 juin 2016 au motif que les autres enseignants ont droit aux bénéfices des prestations (pièces GD3-23);
- g) Une décision de la Commission rendue en révision datée du 17 août 2016 indiquant à l'appelant qu'elle n'a pas modifié la décision initiale rendue le 27 juin 2016 (pièces GD3- 26 et GD3-27).

[11] Le 14 septembre 2016, l'appelant a transmis au Tribunal une copie des documents suivants :

- a) Une décision de la Commission rendue en révision datée du 17 août 2016 indiquant à l'appelant qu'elle n'a pas modifié la décision initiale rendue le 27 juin 2016 (pièce GD2-2).
- b) Un avis d'appel de la décision rendue par la Commission le 17 août 2016 (pièces GD2-3 à GD2-5).

[12] Lors de l'audience, l'appelant a présenté les éléments de preuve suivants :

- a) L'appelant déclare qu'il travaille depuis deux ans et demi à la Commission scolaire X;
- b) L'appelant déclare que les conditions difficiles de la région font que le taux de rétention des enseignants pour la Commission scolaire X est très bas et la durée moyenne des de l'exercice d'une charge d'enseignement est d'environ 1,2 an. L'appelant déclare qu'il est, à ce jour, l'enseignant y travaillant depuis le plus longtemps;
- c) L'appelant déclare que la région dans laquelle il travaille comporte plusieurs particularités, par exemple, il n'y a pas de routes entre les villages, il y a du racisme envers les blancs, par exemple un enseignant s'est déjà fait poignarder, les problèmes sociaux sont importants, il y a une pénurie de logements, les étudiants se présentent 50% du temps aux cours;
- d) L'appelant déclare que les tâches qu'il fait sont différentes comme enseignant à la Commission scolaire X que dans une autre commission scolaire, il doit faire plusieurs tâches connexes;
- e) L'appelant déclare qu'il a travaillé pendant les périodes de congés lorsque les cours étaient terminés. Par exemple, il a occupé un emploi pendant une courte durée comme camionneur en 2015 et, pendant l'été 2016, il a travaillé comme opérateur de machinerie lourde. L'appelant déclare qu'il a travaillé entre 80 et 100 heures pendant trois semaines et il a aussi occupé cet emploi pendant les vacances des fêtes en décembre 2016;
- f) L'appelant déclare qu'il a la possibilité de bénéficier pendant toute l'année de l'assurance collective, mais comme ce n'est pas avantageux et qu'il croyait se trouver un autre emploi, il n'en bénéficie pas;

- g) L'appelant déclare qu'il cotise au fonds de pension du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (REGOP) chaque fois qu'il obtient un contrat pour la Commission scolaire X;
- h) L'appelant déclare qu'il a accepté une offre conditionnelle le 26 avril 2016 pour l'année scolaire 2016-2017, mais qu'il a signé ce contrat uniquement au mois d'août 2016;
- i) L'appelant déclare que C. M., responsable des ressources humaines chez l'employeur, lui a écrit un courriel concernant le statut d'emploi. L'appelant affirme que la Commission scolaire X a attesté que l'offre est conditionnelle et n'est pas une garantie d'embauche (pièce GD5);
- j) L'appelant affirme qu'une décision du Tribunal, comportant exactement les mêmes particularités que son propre cas a été considérée comme étant favorable à l'appelant, un de ses collègues, le 10 avril 2016, P.D. et Commission de l'assurance-emploi du Canada;
- k) L'appelant dépose en liasse la liste de rappel des enseignants de la Commission scolaire de X, une décision du Tribunal de la sécurité sociale *P.D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada* du 10 avril 2016 ainsi que des déclarations concernant son contrat d'emploi (pièce GD5).

ARGUMENTS DES PARTIES

[13] L'appelant a présenté les arguments suivants:

- a) L'appelant affirme que le statut d'enseignant n'est pas nécessaire à la Commission scolaire X. Même s'il détient une licence en enseignement, celle-ci n'est pas nécessaire pour y travailler, il est plutôt un instructeur. L'appelant mentionne qu'il a fait des études professionnelles au secondaire, notamment en machinerie lourde;
- b) L'appelant affirme que contrairement à ce que l'employeur a déclaré, les primes d'assurance ne sont pas prélevées sur la paie du mois de juin et que ce dernier a dû se tromper avec les enseignants « au régulier » parce que dans son domaine, il termine en mai. Il affirme qu'il a le choix de bénéficier ou non de l'assurance collective et qu'il ne s'en prévaut pas;

- c) L'appelant affirme qu'il a accepté une offre conditionnelle le 26 avril 2016 qui n'est pas un véritable contrat. D'abord, il ne se sent pas lié par cette offre s'il se trouve un autre emploi, de plus, l'employeur n'est pas lié par cette offre. L'appelant affirme que contrairement à la position de la Commission qui affirme que le contrat est conditionnel au nombre d'inscriptions au cours alloué à l'enseignant, l'offre de contrat n'est pas qu'assujettie au nombre d'inscriptions, mais aussi à l'approbation de la direction ainsi qu'à la disponibilité des logements;
- d) L'appelant affirme que contrairement à la position de la Commission qui soutient que l'ancienneté est cumulable d'un contrat à l'autre, il est plutôt question d'années d'expérience qui sont prises en considération pour calculer son salaire;
- e) L'appelant affirme qu'il est un employé occasionnel à la Commission scolaire X. D'abord, ce n'est pas un contrat, mais deux contrats séparés, un pour la période de l'automne et un autre pour la période de l'hiver. Ensuite si les étudiants se désistent pendant le cours, son contrat peut se terminer. L'appelant affirme qu'il n'y a pas de continuité entre les contrats et qu'ils peuvent se terminer en tout temps;
- f) L'appelant affirme que la Commission fait des liens avec les commissions scolaires du Canada, pourtant il soutient que ses conditions de travail sont différentes à bien des égards;
- g) L'appelant affirme qu'il fait activement des démarches d'emploi pour se trouver un autre emploi puisque ce n'est pas facile d'être en attente de la confirmation d'un contrat.

[14] Le 13 septembre 2016, la Commission a transmis au Tribunal une argumentation écrite (pièces GD4-1 à GD4-8) :

- a) La Commission soutient qu'au terme du paragraphe 33(1) du Règlement, un enseignant n'est pas admissible aux bénéfices des prestations d'assurance-emploi, autres que les prestations de maternité et parentales, pendant une période de congé, à moins que l'une des conditions d'exemption décrites au paragraphe 33(2) du Règlement soit rencontrée (pièce GD4-3);
- b) La Commission soutient que ces trois exceptions sont les suivantes : la fin du contrat dans l'enseignement, l'emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance, les conditions requises pour recevoir des prestations

- d'assurance-emploi à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement sont remplies (pièces GD4-3 et GD4-4);
- c) La Commission affirme que l'appelant est bien un « enseignant » tel que défini par le Règlement puisqu'il enseigne au secteur professionnel pour la Commission scolaire X (pièces GD3-7, GD3-17 et GD4-4);
 - d) La Commission soutient que l'appelant n'a pas démontré que son contrat a pris fin puisqu'il a accepté un nouveau contrat le 26 avril 2016 alors qu'un contrat était en cours et qu'il se terminait le 6 mai 2016. La Commission affirme que l'appelant a obtenu un contrat durant la période de référence qui est établie du 10 mai 2015 au 8 mai 2016 pendant la période du contrat du 17 août 2015 au 6 mai 2016 (pièce GD3-18);
 - e) La Commission soutient que l'appelant a signé un autre contrat dans l'enseignement avec la même Commission scolaire le 26 avril 2016 avant la date d'expiration de son contrat existant (pièces GD3-17, GD3-18 et GD3-24). La Commission soutient que le lien d'emploi s'est poursuivi lorsqu'il a conclu une entente avec son employeur pour la prochaine période d'enseignement;
 - f) La Commission soutient que la deuxième condition n'est pas remplie par l'appelant puisqu'il avait un contrat à temps plein entre le 17 août 2015 et le 6 mai 2016 et que l'appelant n'a soumis aucune preuve au regard de la dernière exception.

ANALYSE

[15] Les dispositions législatives pertinentes à la présente section se retrouvent en annexe. Selon le paragraphe 33(1) du Règlement, la « période de congé » est la 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'enseignement. Généralement, l'année scolaire s'échelonne entre les mois de septembre à juin, et les mois de juillet et août constituent la principale période de congé.

[16] Bien que la définition d'une « période de congé » signifie « la période qui survient annuellement », cela comprend l'ensemble des périodes de congé (*St-Cœur* [1996] A.C.F. N° 514, 199 N.R. 45 (CAF)). Conformément au paragraphe 33(2) du Règlement une « période de

congé » ne se limite pas qu'aux vacances d'été (*Blanchet* 2007 CAF 377, *Dupuis-Johnson* [1996] A.C.F. N° 816, 139 D.L.R. (4e) 621 (CAF)).

[17] Le paragraphe 33(2) du Règlement indique qu'un enseignant n'est pas admissible au bénéfice des prestations, sauf à des prestations de maternité ou à des prestations parentales, durant une période de congé, à moins qu'il ne remplisse une des conditions d'exemption prévues au paragraphe 33(2) du *Règlement*, à savoir:

- a) son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin;
- b) son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- c) durant la période de référence, le prestataire a accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable dans une profession autre que l'enseignement pour remplir les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance emploi.

[18] Le facteur servant à déterminer si un prestataire est un enseignant au sens du Règlement est le secteur où il enseigne.

[19] La Cour d'appel fédérale (la Cour) a déterminé que la continuité d'emploi est l'élément central afin de conclure si un emploi a pris ou non fin au sens de l'article 33(2)a) du Règlement (*Stone c. Procureur général du Canada* 2006 CAF 27). Mis à part une véritable rupture du lien d'emploi, l'enseignant ne sera pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période de congé (*Freddy Giammatei et al.* (A-664-01); *Charlotte Oliver et al. c. Procureur général du Canada* 2003 CAF 98, *Procureur général du Canada c. Robin* 2006 CAF 175).

[20] La Cour a déterminé que l'emploi qui a été exercé de façon continue et de façon déterminée peut ne pas être considéré comme un emploi occasionnel ou de la suppléance. Les enseignants qui concluent des contrats temporaires en enseignement régulier au cours de l'année scolaire ne répondent plus à la définition d'enseignement « occasionnel » ou

« suppléance » au sens du paragraphe 33(2)(b) du *Règlement (Arkininstall c. Procureur général du Canada 2009 CAF 313, (Procureur général du Canada c. Blanchet, 2007 CAF 377).*

[21] En l'espèce, l'appelant est enseignant en mécanique d'engin de chantier au Centre de formation professionnelle de X X (*Procureur général du Canada c. Lafrenière 2013 CAF 175*), (pièce GD3-17).

[22] La Commission prétend que l'appelant a signé un contrat le 26 avril 2016 pendant la période de référence qui est établie du 10 mai 2015 au 8 mai 2016 alors que son contrat précédent n'était pas terminé. Pour cette raison, la Commission soutient qu'il y a eu continuité du lien d'emploi.

[23] L'appelant prétend avoir accepté une offre conditionnelle comme enseignant avec la même Commission scolaire le 26 avril 2016 avant la date d'expiration de son contrat existant, mais il soutient que cette offre n'a pas la teneur d'un contrat. D'abord, l'appelant a déclaré qu'il ne se sentait pas lié par cette offre et qu'il faisait des démarches pour se trouver un emploi qui lui convenait mieux. Ensuite, il a déclaré que cette offre comporte plusieurs conditions, lesquelles il a lues au Tribunal pendant son témoignage. L'offre proposée le 26 avril 2016 était assujettie à l'approbation de la direction, à la disponibilité d'un logement ainsi qu'au nombre suffisant des inscriptions. L'appelant soutient que l'employeur n'est pas lié par cette offre.

[24] Dans l'arrêt *Oliver (2003 CAF 98)*, la Cour a confirmé la décision d'un juge-arbitre :

[...] on ne peut trancher la question de savoir si un enseignant était visé ou non par l'exception uniquement sur la base d'une date de fin de travail indiquée dans un contrat. Toutes les circonstances de l'espèce doivent être prises en considération à la lumière de l'objet et de l'intention de la Loi.

Pour savoir si un cas donné entre ou non dans le champ de l'alinéa 33(2)a) du *Règlement*, il n'est que raisonnable de s'en rapporter à des facteurs tels que :

- i. l'ancienneté de la relation d'emploi;
- ii. la durée de la période de congé;
- iii. les usages et pratiques du domaine d'enseignement en cause;
- iv. le versement d'une rémunération durant la période de congé;
- v. les conditions du contrat de travail écrit, s'il y en a un;
- vi. la méthode à laquelle recourt l'employeur pour rappeler le prestataire;

- vii. le formulaire de relevé d'emploi rempli par l'employeur;
- viii. les autres éléments attestant une reconnaissance de départ de la part de l'employeur;
- et
- ix. l'arrangement conclu entre le prestataire et l'employeur, et la conduite respective de chacun.

Il faut se garder d'évaluer ces facteurs d'une manière mécanique. Il est tout à fait fautif de compter simplement le nombre de facteurs qui permettent de conclure qu'il a été mis fin au contrat, et le nombre de facteurs qui militent contre cette conclusion, pour ensuite retenir la conclusion désignée par le nombre de facteurs qui est le plus élevé. Pour savoir si un contrat de travail dans l'enseignement a pris fin au sens de l'alinéa 33(2)a), il faut plutôt examiner l'ensemble des circonstances de chaque cas en gardant à l'esprit l'objet du règlement.

Le contrat de travail de l'appelant a-t-il pris fin?

[25] L'appelant a témoigné des particularités du travail en région éloignée et que l'employeur, afin d'établir une liste de rappel d'enseignants (pièce GD5), doit faire cette proposition aux enseignants avant qu'ils repartent d'X pour l'été afin de vérifier leurs intentions de retour au mois d'août selon les besoins. L'appelant a déclaré que contrairement aux enseignants qui ont une période de congé de deux mois pendant l'été, celle des enseignants de la Commission scolaire de X a une durée de près de 4 mois, soit du mois de mai au mois d'août.

[26] Dans l'esprit de l'analyse de l'article 33 du Règlement, les enseignants dont les contrats sont renouvelés avant l'expiration de leurs contrats d'enseignements ou peu de temps après pour la nouvelle année scolaire gardent un lien d'emploi puisqu'il y a alors une continuité de l'emploi.

[27] Cependant, concernant la forme de l'offre et la teneur du contrat, le Tribunal estime que l'aspect conditionnel de l'offre n'est pas une garantie que le contrat de travail sera conclu. Le Tribunal constate que le relevé d'emploi colligé par l'employeur le 25 mai 2016, un mois après la proposition de l'offre à l'appelant, indique que la date de retour est « non connue » (pièce GD3-16). De plus, l'appelant a témoigné que sur cette offre conditionnelle, il est indiqué que l'enseignant doit manifester son intention d'accepter l'éventuel poste. Le Tribunal est d'avis qu'il y a une distinction entre l'intention d'accepter un contrat et l'acceptation d'un contrat ou comme le soutient la Commission, la signature même d'un contrat.

[28] Concernant le lien d'emploi, l'employeur a déclaré à la Commission que les enseignants qui enseignent des semestres consécutifs cumulent de l'ancienneté d'un semestre à l'autre, que les cotisations au régime de retraite s'accumulent d'un contrat à l'autre et que le choix d'être assuré par l'assurance collective pendant le congé appartient à l'enseignant (pièces GD3-18 et GD3-20). L'appelant a expliqué au Tribunal que concernant l'ancienneté, il est plutôt question d'années d'expérience qui sont utilisées pour déterminer le salaire. Il y a une liste de rappel des enseignants, mais il n'y a pas d'emploi permanent au secteur professionnel comme c'est le cas au secteur régulier.

[29] Comme la Cour l'a démontré dans l'arrêt Oliver (2003 CAF 98), le Tribunal est d'avis que les avantages sociaux offerts aux enseignants de la Commission scolaire X pendant la période d'été le sont à titre gracieux et ne témoignent pas de la continuité de la relation d'emploi.

[30] Lors de l'audience, l'appelant a lu un courriel que C. M., responsable des ressources humaines, lui a écrit concernant le statut d'emploi des enseignants au secteur professionnel. L'appelant prétend que la Commission scolaire X a confirmé que l'offre est conditionnelle et n'est pas une garantie d'embauche. L'appelant déclare que le responsable des ressources humaines lui a confirmé qu'une liste de rappel des enseignants est créée pour chaque secteur d'enseignement (pièce GD5). De même, l'employeur a déclaré à la Commission qu'en avril de chaque année, ce sont des offres d'emplois qui sont présentées aux enseignants (pièce GD3-30).

[31] Après avoir pris en considération les différents éléments susmentionnés et entourant le contrat de travail, le Tribunal constate que le retour à l'emploi n'est pas assuré d'un contrat à l'autre, qu'il y a deux contrats d'une durée d'environ quatre mois chacun pendant l'année scolaire et non qu'un seul, que les enseignants de la Commission scolaire X ne reçoivent pas de rémunération entre chacun de ces contrats et qu'il n'y a aucune garantie que le contrat sera reconduit. Le Tribunal est d'avis, qu'en l'espèce, le contrat a pris fin le 6 mai 2016 et qu'un nouveau contrat, signé à la mi-août est entré en vigueur à ce moment. Bien que l'appelant ait manifesté son intention d'accepter un contrat pour la nouvelle année scolaire le 26 avril 2016, cette offre n'a pas la teneur d'un contrat de travail. Ce qui est corroboré par l'employeur

(pièces GD5 et GD3-30). Pour cette raison, l'appelant satisfait aux exigences de la condition prévue à l'alinéa 33(2)a) du Règlement (*Stone c. Procureur général du Canada* 2006 CAF 27).

[32] Comme l'appelant a présenté des arguments concernant les deux autres conditions de l'article 33 du Règlement et bien que de satisfaire à la première condition est suffisant pour être exempté de l'inadmissibilité au bénéfice des prestations, le Tribunal poursuit son analyse afin de répondre à l'appelant.

L'emploi de l'appelant était-il exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance?

[33] L'appelant souhaite faire la démonstration que l'emploi occupé est un emploi exercé sur une base occasionnelle. L'appelant allègue qu'il satisfait à cette condition puisque les contrats sont temporaires.

[34] L'appelant a témoigné qu'en réalité, ce n'est pas un contrat, mais deux contrats qui sont conclus. Un pour la période de l'automne et l'autre pour la période de l'hiver. Effectivement, le relevé d'emploi présenté par l'employeur corrobore cette thèse puisque la date du début de l'emploi est le 11 janvier 2016 (pièce GD3-16). Cependant, le Tribunal estime que ces contrats sont continus selon une période déterminée d'environ quatre mois et l'emploi de l'appelant est régulier pendant l'exercice de ces contrats. Pour cette raison, l'appelant ne satisfait pas aux exigences de la condition prévue à l'alinéa 33(2)b) du Règlement. Le Tribunal estime que l'emploi du prestataire dans l'enseignement était suffisamment régulier pendant la période du 9 mai 2016 au 19 août 2016 et bien qu'elle soit ponctuée par deux contrats, ces périodes sont déterminées. Le Tribunal est d'avis que la qualification de temporaire à un contrat ne le rend pas occasionnel pour autant (*Arkininstall c. Procureur général du Canada* 2009 CAF 313, *Procureur général du Canada c. Blanchet*, 2007 CAF 377).

L'appelant a-t-il accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable dans une profession autre que l'enseignement pour remplir les conditions requises pour recevoir de l'assurance-emploi?

[35] L'appelant a déclaré avoir accumulé entre 80 et 100 heures comme opérateur en machinerie lourde alors qu'il a travaillé pendant trois ou quatre semaines à la fin du mois de

juillet ainsi qu'au mois d'août 2016. Cependant, il n'a fourni aucun élément de preuve, ni un relevé d'emploi, confirmant qu'il remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement. Le Tribunal estime que le prestataire ne peut donc pas être soustrait à l'imposition d'une période d'inadmissibilité aux termes de l'alinéa 33(2)c) du Règlement puisqu'il n'a pas prouvé qu'il avait accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable dans le cadre d'une profession autre que l'enseignement.

[36] Enfin, le Tribunal souhaite faire mention qu'il a entendu les arguments de l'appelant concernant d'autres collègues de la Commission scolaire X qui bénéficient de prestations de l'assurance-emploi et bien que le Tribunal conclue que l'appelant satisfait à la première condition, le Tribunal souhaite clarifier que chaque personne, voire chaque période de conclusion de contrat, est propre en elle-même. C'est-à-dire que le Tribunal analyse la situation en regard du dossier particulier et personnel de chaque employé et pour être admissible au bénéfice des prestations, chaque prestataire doit répondre aux conditions imposées par la Loi. Cependant, le Tribunal a entendu que certains collègues, interprétant d'eux-mêmes que l'offre conditionnelle n'était pas un contrat, n'ont tout simplement pas déclaré à la Commission qu'une offre était proposée par l'employeur avant la signature officielle d'un contrat.

[37] La Cour a déterminé dans l'arrêt Stone (2006 CAF 27) que l'arrangement conclu entre le prestataire et l'employeur ainsi que la conduite respective de chacun sont des particularités propres à chaque cas.

[38] Ainsi, bien que l'appelant ait manifesté son intention de conclure un nouveau contrat le 26 avril 2016 si l'employeur le lui présentait ultérieurement, le Tribunal estime que l'offre conditionnelle n'est pas une garantie de la conclusion du contrat et est d'avis que l'appelant n'était pas en période de congé scolaire du 9 mai 2016 au 19 août 2016 puisque son contrat s'est terminé le 6 mai 2016.

[39] Le Tribunal estime que l'appelant a prouvé que son contrat a pris fin le 6 mai 2016 et qu'un nouveau contrat a été conclu, non pas le 26 avril 2016, mais à la mi-août 2016. Il satisfait donc à la condition d'exemption prévue au paragraphe 33(2)a) du Règlement.

CONCLUSION

[40] Après avoir soupesé la preuve et les arguments des parties, le Tribunal est d'avis que l'appelant est admissible au bénéfice des prestations du 9 mai 2016 au 19 août 2016.

[41] L'appel est accueilli.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Règlement sur l'assurance-emploi

33 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

***enseignement** La profession d'enseignant dans une école maternelle, primaire, intermédiaire ou secondaire, y compris une école de formation technique ou professionnelle. (teaching)*

***période de congé** La 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'enseignement. (non-teaching period)*

(2) Le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence n'est pas admissible au bénéfice des prestations — sauf celles prévues aux articles 22, 23, 23.1 ou 23.2 de la Loi — pour les semaines de chômage comprises dans toute période de congé de celui-ci, sauf si, selon le cas :

(a) son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin ;

(b) son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;

(c) il remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement.

(3) Lorsque le prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement, les prestations payables pour une semaine de chômage comprise dans toute période de congé de celui-ci se limitent au montant payable à l'égard de l'emploi dans cette autre profession.