



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *T. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1419

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3362

ENTRE :

**T. 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 : Eleni Palantzas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 22 octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 6 novembre 2019

## DÉCISION

[1] Je rejette l'appel. Le prestataire, T. B., n'est pas admissible aux prestations pendant la période de congé estival du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 août 2019.

## APERÇU

[2] Le prestataire est enseignant. Il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi pour la période estivale de congé scolaire. À titre d'enseignant, le prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant une période de congé, à moins que sa situation ne corresponde à l'une des exceptions prévues par la loi<sup>1</sup>. La Commission de l'assurance-emploi du Canada soutient que le prestataire n'est pas admissible aux prestations pendant la période de congé estival puisque sa situation ne correspond à aucune de ces exceptions.

[3] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a affirmé que sa situation correspondait à deux des exceptions. D'abord, son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin. Ensuite, son emploi était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance. Toutefois, la Commission n'était pas d'accord et a maintenu sa décision initiale.

## Ce sur quoi je dois trancher

[4] Le prestataire est-il admissible aux prestations pendant la période de congé estival? Je vais examiner les exceptions prévues par le *Règlement sur l'assurance-emploi* et déterminer si la situation du prestataire correspond à l'une d'entre elles.

## ANALYSE

[5] Une partie prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence n'est pas admissible au bénéfice des prestations pendant une période de

---

<sup>1</sup> L'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* explique qu'un prestataire qui exerçait un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence n'est pas admissible au bénéfice des prestations pendant toute période de congé, sauf si sa situation correspond à l'une des trois exceptions énoncées. Je fournirai des détails sur chacune des exceptions dans la présente décision.

congé. Il y a toutefois trois exceptions à cette règle. Une partie prestataire a droit à des prestations pendant une période de congé :

- si son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin;
- si son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- si elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement.

[6] Pour avoir droit aux prestations, le prestataire doit montrer que sa situation correspond à l'une de ces exceptions. J'expliquerai ensuite pourquoi j'estime que la situation du prestataire ne correspond à aucune de ces exceptions. Par conséquent, le prestataire n'est pas admissible aux prestations pour la période de congé du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 août 2019.

#### **Le contrat d'emploi du prestataire en enseignement n'a pas pris fin.**

[7] Le prestataire a été embauché comme enseignant suppléant à long terme (SLT) du 5 février 2019 au 28 juin 2019 (GD2-10 et GD3-18). Le prestataire a témoigné qu'en juin, il avait postulé un autre poste de SLT à la même école et qu'il avait passé l'entrevue. Le 26 juin 2019, l'employeur lui a verbalement offert le poste et il l'a accepté. Il a commencé à travailler le 3 septembre 2019. Le prestataire soutient qu'il n'a toutefois pas signé le contrat avant le 6 septembre 2019 (GD5-2). Il n'avait donc aucune garantie et n'était pas lié à l'employeur jusqu'à la signature du contrat. Le prestataire a aussi mentionné qu'il remplaçait un différent membre du personnel enseignant et qu'il travaillait désormais à temps partiel. Il s'agissait donc d'un contrat différent. De plus, bien que son ancienneté soit accumulée d'une année à l'autre, elle est calculée selon la date de son embauche au conseil scolaire. Ses cotisations au régime de pension sont également reportées, mais elles continueraient de l'être même s'il ne travaillait pas ou s'il travaillait sur une base occasionnelle.

[8] Je comprends qu'un contrat de SLT est venu à terme et qu'un contrat distinct ait commencé. Je comprends aussi qu'il existait la possibilité que l'employeur revienne sur sa parole d'offrir un second contrat avant que celui-ci ne soit signé. Toutefois, il y avait un engagement et

une continuité dans la relation. Il y avait un « contrat d'emploi » en place en date du 26 juin 2019.

[9] Je constate que l'employeur a honoré son contrat verbal, même avant la signature du contrat. Le prestataire a commencé à travailler le 3 septembre 2019 et le contrat a été signé le 6 septembre 2019. De plus, même si les heures de travail ont changé dans le cadre de son nouveau contrat, les modalités d'emploi générales sont demeurées les mêmes : la convention collective, les règles entourant l'ancienneté et les modalités du régime de retraite n'ont pas changé. Je conclus donc que lorsque le prestataire a accepté l'offre d'emploi, le 26 juin 2019, la relation employeur-employé s'est poursuivie. Il n'y a pas eu rupture de tout lien avec l'employeur.

[10] Je conclus que le prestataire n'a pas subi un arrêt véritable d'emploi. En d'autres mots, il n'y a pas eu de rupture ou d'interruption véritable de la relation employeur-employé à la fin de l'année scolaire<sup>2</sup>. La situation du prestataire ne correspond donc pas à l'exception énoncée à l'article 33(2)(a) du *Règlement*.

**L'emploi du prestataire dans l'enseignement n'était pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance.**

[11] Afin de déterminer si le prestataire peut se prévaloir de l'exception prévue à l'article 33(2)(b) du *Règlement*, je dois tenir compte de l'emploi du prestataire en enseignement pendant sa période de référence<sup>3</sup>.

[12] Le prestataire soutient qu'il était employé sur une base occasionnelle ou de suppléance. Il a expliqué que du 3 septembre 2018 au 31 janvier 2019, il a travaillé sur appel pour diverses écoles du conseil scolaire. Il recevait des appels des enseignants ou des appels automatisés pour travailler, soit le soir d'avant ou le matin de la journée de travail. Du 5 février 2019 au 28 juin 2019, il a travaillé dans une école comme enseignant SLT en remplacement d'un enseignant absent. Il avait un horaire de travail quotidien fixe et prévisible. Le prestataire soutient toutefois qu'il remplaçait l'enseignant absent sur une base temporaire et à court terme et

---

<sup>2</sup> Le concept selon lequel il doit y avoir une rupture véritable de la relation employeur-employé est expliqué dans des décisions de la Cour d'appel fédérale, comme *Oliver*, A-811-00; *Robin*, A-261-05 et *Dupuis*, A-510-14.

<sup>3</sup> Ceci est expliqué dans la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Blanchet*, A-103-06.

que son contrat aurait pu prendre fin à tout moment, sans préavis. Il souligne que lorsqu'il a initialement signé le contrat de SLT, la date de fin était [traduction] « indéterminée » (GD2-10). De plus, bien qu'il était un enseignant SLT, il était soumis à une convention collective différente de celle des enseignants permanents travaillant à temps plein (GD2-11).

[13] Je comprends l'argument du prestataire selon lequel son statut d'enseignant SLT au conseil scolaire diffère de celui d'un enseignant permanent. Je reconnais aussi que son contrat de SLT aurait pu prendre fin sans préavis si l'enseignant absent était retourné au travail. Le statut d'enseignant remplaçant ou suppléant est un facteur important à considérer. Toutefois, ce statut ne détermine pas forcément si le prestataire travaillait effectivement sur une base occasionnelle ou de suppléance<sup>4</sup>. Par exemple, une partie prestataire dont le statut est celui d'enseignant suppléant ou qui travaille à temps partiel, mais qui est employée de façon régulière, continue et prédéterminée ne peut pas être considérée comme étant employée sur une base occasionnelle ou de suppléance au titre de l'article 33(2)(b) du *Règlement*<sup>5</sup>.

[14] C'est le cas en l'espèce. J'ai tenu compte de la façon dont le prestataire exécutait son travail et ne me suis pas limitée à son titre et à son statut au conseil scolaire. Pendant sa période de référence, le prestataire travaillait quotidiennement, à temps plein, comme enseignant SLT, en remplacement d'un enseignant en particulier, selon un horaire régulier, continu et prédéterminé. Je conclus que même si le prestataire a pu occuper un emploi sur une base occasionnelle pendant sa période de référence, son emploi est ensuite devenu régulier, continu et prédéterminé. Ainsi, l'emploi qu'il a occupé pendant sa période de référence n'était pas sur une base occasionnelle ou de suppléance. La situation du prestataire ne correspondait donc pas à l'exception énoncée à l'article 33(2)(b) du *Règlement*.

---

<sup>4</sup> *Blanchet*, A-103-06; *Stephens*, A-457-02.

<sup>5</sup> *Arkininstall*, A-26-09; *Blanchet*, A-103-06; *Bernier*, A-110-06; *Pelletier*, A-111-06.

**Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement.**

[15] Le prestataire a confirmé avoir exclusivement travaillé en enseignement pendant sa période de référence. Il reconnaît donc que sa situation ne correspond pas à l'exemption énoncée à l'article 33(2)(c) du *Règlement*.

## **CONCLUSION**

[16] La situation du prestataire ne correspond à aucune des exceptions énoncées à l'article 33 du *Règlement*. Il n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations pour la période de congé du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 août 2019.

[17] L'appel est rejeté.

Eleni Palantzas

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 22 octobre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	T. B., appellant