



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *E. T. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1427

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3240

ENTRE :

**E. T.**

Appelante

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 : 21 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : 23 novembre 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'emploi de l'appelante dans l'enseignement n'a pas pris fin le 4 juillet 2018 et qu'elle n'est pas admissible à recevoir des prestations.

## APERÇU

[2] L'appelante est enseignante à la X. Son contrat pour l'année scolaire 2017-2018 s'est terminé le 4 juillet 2018 et elle a reçu une proposition de tâches le 31 mai 2018 pour l'année scolaire 2018-2019 qui débutait le 24 août 2018. L'appelante a accepté cette offre le 16 d'août 2018. Le 15 août 2019, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a avisé l'appelante qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations pendant la période du congé scolaire du 2 juillet 2018 au 23 août 2018. Je dois déterminer si l'appelante exerçait un emploi dans l'enseignement pendant cette période.

## QUESTIONS EN LITIGE

[3] Le contrat de travail de l'appelante dans l'enseignement a-t-il pris fin ?

[4] L'emploi de l'appelante dans l'enseignement était-il exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance ?

[5] L'appelante remplit-elle les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement ?

## ANALYSE

### **Le contrat de travail de l'appelante dans l'enseignement a-t-il pris fin?**

[6] 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.

[7] 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 suivante :

- Le contrat de travail du prestataire dans l'enseignement avait pris fin;
- Son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance et/ou durant la période de référence;
- Le travailleur a cumulé 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.

[8] Je précise que 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<sup>1</sup>.

[9] La continuité d'emploi est l'élément central afin de conclure si un emploi a pris ou non fin<sup>2</sup>. 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<sup>3</sup>.

[10] Concernant le lien d'emploi, une responsable chez l'employeur a déclaré à la Commission que la période du congé estival s'échelonnait du 28 juin 2018 au 23 août 2018.

[11] Elle a expliqué que les horaires pour l'année scolaire 2018-2019 étaient faits depuis le 31 mai 2018 et que l'appelante avait été informée de la possibilité d'un contrat à cette date. Une offre conditionnelle lui a été transmise suivant cet horaire prévisionnel le 31 mai 2018, mais l'appelante n'avait pas à répondre à cette offre conditionnelle. L'employeur a transmis la proposition formelle à l'appelante le 16 août 2018.

---

<sup>1</sup> Article 33 du Règlement sur l'assurance-emploi (le Règlement).

<sup>2</sup> *Stone c. Procureur général du Canada* 2006 CAF 27.

<sup>3</sup> *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.

[12] La responsable chez l'employeur a précisé que lorsque les enseignants se voient octroyer une proposition pour l'année scolaire suivante, l'ancienneté est cumulée d'un contrat à l'autre, les cotisations de retraite se cumulent à chaque contrat, les primes pour l'assurance collective sont payées par l'enseignant et ceux-ci demeurent couverts durant la période du congé estival.

[13] La Commission prétend que l'appelante n'a pas démontré qu'elle ne retournerait pas à l'emploi chez son employeur à la fin de la période du congé scolaire et que son contrat dans l'enseignement n'a pas pris fin.

[14] L'appelante a expliqué qu'elle avait recommencé à travailler le 6 novembre 2017 après le congé estival 2017. Elle a travaillé du 6 novembre 2017 au 4 juillet 2018. Elle explique qu'elle cotisait à une assurance pendant le congé scolaire, mais que c'était de façon volontaire et que c'était elle qui payait la prime et non l'employeur. Elle fait valoir également que même si elle a reçu une offre conditionnelle le 31 mai 2018, cette offre n'était que prévisionnelle, elle n'avait pas à y répondre et elle n'a accepté l'offre que le 16 août 2018. Pour ces raisons, elle soutient qu'il y a eu rupture du lien d'emploi. L'appelante confirme qu'elle se trouve au deuxième rang sur la liste de rappel de l'employeur.

[15] L'appelante fait également valoir une décision rendue par la division générale du Tribunal et qui concerne le contrat d'enseignement d'une enseignante de la même Commission scolaire<sup>4</sup>. Elle demande que la décision présente applique de la même manière les critères d'admissibilité puisque dans cette affaire l'appelante avait eu gain de cause. Dans cette décision, il a été déterminé que le paiement de la prime d'assurance par l'appelante et non par l'employeur ainsi que la nature prévisionnelle et non officielle de l'offre faite avant que l'année scolaire se termine créait une condition suspensive et qu'il y avait rupture du lien d'emploi.

[16] Cependant, je suis d'avis que les avantages sociaux offerts par la Commission scolaire pendant la période d'été témoignent de la continuité de la relation d'emploi<sup>5</sup>. Ce qu'il faut comprendre c'est que ce fait ne peut à lui seul établir la continuité de l'emploi de l'appelante.

---

<sup>4</sup> *M.P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-16-3460.

<sup>5</sup> *Oliver* 2003 CAF 98.

[17] De plus, je comprends que la proposition informelle qui a été faite à l'appelante le 31 mai 2018 était conditionnelle et que cette proposition n'est pas formelle. Cependant, les faits démontrent qu'une proposition de tâches a été faite à l'appelante le 31 mai 2018 et qu'une proposition formelle lui a été transmise le 16 août 2018 soit peu de temps après la fin de son contrat le 4 juillet 2018. L'appelante bénéficiait des avantages sociaux pendant la période estivale et il n'y a pas eu de rupture du lien d'emploi. Le contrat en enseignement n'a pris fin pendant la période de congé scolaire et il y a eu continuité du lien d'emploi.<sup>6</sup>

[18] Concernant la décision de la division générale du Tribunal déposée par l'appelante, je remarque que le contrat de la travailleuse visée avait pris fin en juin 2016 en raison de maladie. Lorsqu'une proposition de tâches est faite à un enseignant qui se trouve sur la liste de rappel de l'employeur, même si cette offre est conditionnelle, cette situation ne crée pas nécessairement une rupture du lien d'emploi, au contraire. Généralement, les contrats des enseignants sont déterminés en fonction de leur ancienneté et de leur convention collective. Même si dans ce cas la division générale a conclu que l'aspect prévisionnel de l'offre ne constituait pas un contrat et que la travailleuse n'avait pas été rémunérée pendant la période du congé estival, l'appelante doit démontrer qu'il y a une rupture claire dans la continuité de son emploi. Afin que ce critère puisse s'appliquer, une rupture d'emploi claire, donc absolue, doit être établie. Dans ce cas-ci, l'appelante se trouve sur la liste de rappel de l'employeur et une offre prévisionnelle, conformément à sa convention collective, lui a été faite<sup>7</sup>. Il n'y a pas de rupture claire ni absolue de son contrat d'enseignement puisqu'il a été renouvelé officiellement peu de temps après la fin de son contrat de l'année scolaire 2017-2018.

[19] De plus, les dossiers de chaque travailleur sont évalués selon la situation spécifique du travailleur et il est possible que certains collègues placés dans une situation différente de celle de l'appelante soient admissibles à recevoir des prestations.

---

<sup>6</sup> Article 33 du Règlement.

<sup>7</sup> Précité, *Oliver*.

[20] Dans ce cas-ci, je conclus que le contrat de l'appelante dans l'enseignement n'a pas pris fin le 4 juillet 2018.

**L'emploi de l'appelante dans l'enseignement était-il exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance?**

[21] La Commission soutient que l'emploi de l'appelante a été exercé de façon continue et déterminée et ne peut ne pas être considéré comme un emploi occasionnel ou de la suppléance.

[22] Bien que l'appelante ait fait valoir que le renouvellement de son contrat n'est pas certain et qu'en 2017 elle a recommencé à travailler le 6 novembre 2017 après la période de congé scolaire, ces faits ne sont pas suffisants pour conclure que son emploi était exercé sur une base occasionnelle. Dans les faits, l'appelante a exercé son emploi de façon régulière et continue du 6 novembre 2017 au 4 juillet 2018.

[23] J'estime que l'emploi de l'appelante dans l'enseignement était régulier pendant la période scolaire et, bien que son contrat soit ponctué par une période de congé, les périodes de travail sont déterminées.<sup>8</sup>

[24] Je conclus que l'emploi de l'appelante a été exercé de façon continue et de façon déterminée et qu'il n'est pas considéré comme un emploi occasionnel ou de la suppléance<sup>9</sup>.

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

[25] L'appelante n'a déclaré aucune heure d'emploi assurable dans une autre profession.

[26] La Commission soutient également qu'il n'y a aucune preuve démontrant que l'appelante était admissible aux prestations dans un emploi autre que dans l'enseignement. Conséquemment, le paragraphe 33(2)(c) du Règlement ne s'applique pas.

---

<sup>8</sup> Alinéa 33(2)b) du Règlement et *Arkininstall c. Procureur général du Canada* 2009 CAF 313.

<sup>9</sup> Précité *Arkininstall et Procureur général du Canada c. Blanchet*, 2007 CAF 377.

[27] L'appelante ne peut pas être soustraite à l'imposition d'une période d'inadmissibilité au regard de ce critère puisqu'elle n'a pas prouvé qu'elle avait cumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurables dans le cadre d'une profession autre que l'enseignement.

[28] Ainsi, une offre conditionnelle a dûment été faite à l'appelante le 31 mai 2018 avant que son contrat pour l'année scolaire 2017-2018 ne se termine le 4 juillet 2018. L'appelante a accepté cette proposition le 16 août 2018 peu de temps après le 4 juillet 2018. L'appelante était en période de congé scolaire du 4 juillet 2018 au 23 août 2018. Il n'y a pas eu de rupture absolue de son contrat d'enseignement.

[29] Pour cette raison, l'appelante exerçait toujours un emploi dans l'enseignement pendant cette période.

## CONCLUSION

[30] L'appel est rejeté.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	21 novembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Vidéoconférence
COMPARUTION :	E. T., appelante  France Simard, Mouvement Action Chômage, représentante de l'appelante