



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *E. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1488

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3735

ENTRE :

**E. C.**

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 : 5 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : 5 décembre 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'emploi de l'appelante dans l'enseignement n'a pas pris fin le 23 juin 2019 et qu'elle n'est pas admissible à recevoir des prestations.

## APERÇU

[2] L'appelante est enseignante à la Commission scolaire de X. L'année scolaire 2018-2019 s'est terminée le 23 juin 2019 et elle a reçu une offre prévisionnelle le 3 juillet 2019 pour l'année scolaire 2019-2020 qui débutait le 22 août 2019. L'appelante a accepté officiellement cette offre le 14 d'août 2019. Le 3 octobre 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, soit du 3 juillet 2019 au 21 août 2019. 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] La coordonnatrice des ressources humaines chez l'employeur a précisé que le 3 juillet 2019 lors de la séance de simulation, une offre a été faite à l'appelante qui correspondait à 100% de sa tâche d'enseignante. Elle a affirmé que les enseignants qui reçoivent une proposition à ce moment sont assurés d'avoir un contrat pour la prochaine année scolaire puisqu'il y a plus de contrats à offrir que d'enseignants sur la liste de priorité.

[11] La Commission prétend que la continuité de l'emploi de l'appelante est établie en raison de sa présence sur la liste de priorité de l'employeur. Elle fait valoir que l'appelante n'a pas démontré que son emploi a pris fin et qu'elle ne retournera pas travailler pour cet employeur suite

---

<sup>1</sup> *Oliver* 2003 CAF 98 et 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.

à la période du congé scolaire. La Commission soutient que l'alinéa 33(2)a) du Règlement permet de soutenir des enseignants qui ont eu une véritable rupture du lien de leur emploi et que ce n'est pas le cas de l'appelante. Elle ajoute que les enseignants qui ont vu leurs contrats renouvelés avant l'expiration de leurs contrats d'enseignements ou peu de temps après pour la nouvelle année scolaire ne sont pas en chômage puisqu'il y a continuité de l'emploi.

[12] L'appelante soutient qu'il y a eu une rupture claire de son lien d'emploi.

[13] Elle affirme qu'elle a reçu une offre prévisionnelle le 3 juillet 2019 alors que son contrat était terminé et qu'elle se retrouvait sans emploi. Elle fait valoir qu'il n'était pas certain que son contrat soit reconduit au mois d'août 2019 et qu'elle n'a accepté un contrat officiel que le 14 août 2019. L'appelante fait partie de la liste de priorité de l'employeur et elle affirme qu'en 2016 elle se trouvait dans la même situation et qu'elle avait reçu des prestations.

[14] L'appelante fait valoir que le fait de faire partie d'un syndicat ne saurait être un critère démontrant la continuité de l'emploi puisque tous les enseignants du Québec sont couverts par un syndicat. Elle mentionne qu'il en est de même pour les congés non monnayables. Quant à l'assurance collective, l'appelante mentionne que même si elle s'est prévalu de cette assurance pendant les mois de juillet et d'août 2019, cet avantage était relié au contrat ayant pris fin le 23 juin 2019.

[15] L'appelante fait donc valoir que le maintien de l'assurance collective, la reconnaissance de son ancienneté et le report des cotisations au fonds de retraite sont des avantages indépendants de l'existence d'un lien d'emploi avec l'employeur et ne témoignent pas de la continuité de son emploi puisque celui-ci avait pris fin.

[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>4</sup> Ce qu'il faut comprendre c'est que ce lien ne peut établir à lui seul la continuité de l'emploi de l'appelante.

---

<sup>4</sup> *Précité, Oliver.*

[17] L'appelante fait également valoir des démarches d'emploi qu'elle a effectuées pendant la période estivale témoignant de l'absence de garantie d'emploi pour la prochaine année scolaire.<sup>5</sup> Même si elle affirme qu'il y a une pénurie dans son domaine d'emploi, elle soutient qu'il lui était impossible de savoir, avant la période d'affectation du 14 août 2019, si elle pourrait occuper un emploi pour la prochaine année scolaire.

[18] Bien que je comprenne que l'appelante trouve cette situation stressante et qu'il soit louable qu'elle cherche un emploi pendant la période estivale, ce seul fait ne pourrait témoigner d'une rupture véritable du lien d'emploi avec la Commission scolaire de X. Même si l'appelante fait valoir qu'il y a eu une rupture claire de son lien d'emploi puisqu'elle n'a accepté un nouveau contrat que le 14 août 2019 de façon verbale et qu'elle n'a signé ce contrat que le 10 octobre 2019, l'appelante est présente sur la liste de priorité de l'employeur. Elle admet que la liste de priorité est une méthode qui permet à l'employeur d'offrir les contrats, mais elle soutient que le fait de se trouver sur cette liste n'est pas une garantie que l'employeur lui offrira un emploi et que lors de la séance de simulation du 3 juillet 2019, un enseignant s'est d'ailleurs retrouvé sans offre.

[19] Je comprends que la proposition informelle qui a été faite à l'appelante le 3 juillet 2019 était conditionnelle et que cette proposition n'était pas formelle. Cependant, les faits démontrent que l'appelante se trouve sur la liste de priorité de l'employeur, qui se veut une liste de rappel et qu'une offre prévisionnelle lui a été faite le 3 juillet 2019 lors d'une séance de simulation de l'employeur. Une proposition formelle lui a été faite le 14 août 2019 suite à une séance d'affection de l'employeur. L'appelante bénéficiait des avantages sociaux pendant la période estivale et les faits ne démontrent pas qu'il y a eu une rupture claire du lien d'emploi du seul fait que l'appelante ne travaillait pas pendant la période estivale et qu'elle a accepté formellement une nouvelle offre que le 14 août 2019. Le contrat en enseignement de l'appelante n'a pris fin pendant la période de congé scolaire et il y a eu continuité du lien d'emploi.<sup>6</sup>

[20] L'appelante doit démontrer qu'il y a une rupture claire dans la continuité de son emploi. Et ce n'est pas le cas. L'appelante admet elle-même que l'employeur reconnaît son ancienneté notamment pour calculer son salaire. Même si l'appelante fait valoir que le 3 juillet 2019 l'offre

---

<sup>5</sup> Pièce GD7.

<sup>6</sup> Article 33 du Règlement.

qui lui a été faite n'était pas une promesse d'emploi, l'appelante faite partie de la liste de priorité de l'employeur et une offre prévisionnelle, conformément à sa convention collective, lui a été faite peu de temps après le 23 juin 2019, même qu'elle a accepté l'offre de façon officielle le 14 août 2019.<sup>7</sup> Il n'y a pas de rupture claire ni absolue du lien d'emploi puisque son contrat a été renouvelé officiellement peu de temps après la fin de son contrat de l'année scolaire 2018-2019, soit le 14 août 2019.

[21] Je conclus que le contrat de l'appelante dans l'enseignement n'a pas pris fin le 23 juin 2019.

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

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

[23] Bien que l'appelante fait valoir que le renouvellement de son contrat n'était pas certain au 3 juillet 2019 et qu'il ne s'est officialisé que le 14 août 2019, ce fait n'est pas suffisant 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 23 août 2018 au 27 juin 2019.

[24] 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>

[25] 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>

---

<sup>7</sup> Précité, *Oliver*.

<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.

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

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

[27] 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.

[28] 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.

[29] Ainsi, une offre conditionnelle a dûment été faite à l'appelante le 3 juillet 2019. L'appelante a accepté cette proposition le 14 août 2019 peu de temps après le 23 juin 2019. L'appelante était en période de congé scolaire du 24 juin 2019 au 21 août 2019 et il n'y a pas eu de rupture absolue de son contrat d'enseignement.

[30] Pour cette raison, l'appelante exerçait toujours un emploi dans l'enseignement pendant le congé estival 2019.

**CONCLUSION**

[31] L'appel est rejeté.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	5 décembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	E. C., appelante Kevin Forget, témoin