



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation: *A. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 178

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-246

ENTRE :

**A. 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 : 19 février 2020

DATE DE LA DÉCISION : 19 février 2020

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'emploi de l'appelante dans l'enseignement n'a pas pris fin le 28 juin 2018 et qu'elle n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi entre le 3 juillet 2018 et le 22 août 2018.

## APERÇU

[2] L'appelante est enseignante au niveau secondaire à la Commission scolaire de X. L'année scolaire 2017-2018 s'est terminée le 28 juin 2018. Une séance de simulation a eu lieu le 3 juillet 2018 et l'appelante a reçu une offre prévisionnelle pour l'année scolaire 2018-2019 qui débutait le 22 août 2018. Elle a officiellement accepté cette offre le 16 d'août 2018 lors d'une séance d'affectation.

[3] Le 26 novembre 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 2018 au 22 août 2018. Cette décision a causé un trop-payé de prestations de 3 555\$. Je dois déterminer si l'appelante exerçait un emploi dans l'enseignement pendant cette période.

## QUESTIONS EN LITIGE

[4] Afin de déterminer si l'appelante exerçait un emploi dans l'enseignement pendant la période du congé scolaire, je dois répondre à ces questions :

- Le contrat de travail de l'appelante dans l'enseignement a-t-il pris fin le 28 juin 2018 ?
- L'emploi de l'appelante dans l'enseignement était-il exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance ?
- 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

[5] La période du congé scolaire survient annuellement, à des intervalles réguliers ou irréguliers, et aucun travail n'est exécuté pendant cette période 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.<sup>1</sup>

[6] Durant une période de congé scolaire, un enseignant n'est pas admissible à recevoir des prestations, sauf certaines prestations spéciales, mais, si une de ces conditions s'applique à la situation d'un enseignant, il pourrait alors recevoir des prestations d'assurance-emploi :

- Le contrat de travail de l'enseignant 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 d'heures d'emploi assurables suffisant dans une profession autre que l'enseignement pour remplir les conditions requises permettant de recevoir des prestations d'assurance emploi.

[7] La continuité de l'emploi est l'élément central qui permet de conclure qu'un emploi a pris fin ou non.<sup>2</sup> Mis à part une véritable rupture du lien d'emploi, l'enseignant ne sera pas admissible à recevoir des prestations pendant la période du congé scolaire.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> *Charlotte Oliver et al. c. Procureur général du Canada* 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.

[8] Les enseignants dont les contrats sont renouvelés pour la prochaine année scolaire avant l'expiration de leurs contrats d'enseignement ou peu de temps après conservent leur lien d'emploi puisqu'il y a alors une continuité du lien d'emploi.<sup>4</sup>

**Le contrat de travail de l'appelante dans l'enseignement a-t-il pris fin le 28 juin 2018 ?**

[9] La coordonnatrice des ressources humaines chez l'employeur a déclaré que lors d'une séance de simulation tenue le 3 juillet 2018, une offre a été faite à l'appelante qui correspondait à 100% de sa tâche d'enseignante.

[10] Étant donné que la plupart des secteurs d'enseignement sont en pénurie, la coordonnatrice indique que les enseignants qui ont reçu une proposition de contrat lors de cette séance de simulation sont assurés d'obtenir un contrat pour la prochaine année scolaire. Elle explique que certains ajustements peuvent survenir si des enseignants se retrouvent en congé de maladie ou de maternité par exemple.

[11] La coordonnatrice a également précisé que l'appelante se trouve sur une liste de priorité d'emploi et qu'un contrat correspondant à 100% de sa tâche d'enseignante et s'échelonnant du 23 août 2018 au 30 juin 2019 lui a officiellement été offert le 16 août 2018.

[12] Aussi, elle indique que l'enseignante cumule ses années d'ancienneté et qu'elle continue de bénéficier des avantages de l'assurance-collective et du régime de retraite pendant le congé scolaire.

[13] La Commission prétend que l'appelante n'a pas démontré que son contrat a pris fin le 28 juin 2018 et qu'elle ne retournera pas travailler chez l'employeur après la période du congé scolaire. Elle soutient que le 3 juillet 2018, l'appelante a reçu une offre d'emploi et le fait que le contrat puisse être modifié par la suite ne signifie pas qu'un contrat n'a

---

<sup>4</sup> *Oliver* 2003 CAF 98.

pas été offert. Elle fait valoir qu'il y a une continuité du lien d'emploi entre l'appelante et la Commission scolaire de X pendant la période du congé scolaire.

[14] L'appelante indique qu'elle est enseignante pour la Commission scolaire de X depuis plusieurs années et qu'elle se trouve sur la liste de priorité d'emploi de l'employeur depuis 2013.

[15] Elle soutient que son contrat de travail pour l'année scolaire 2017-2018 a pris fin le 27 juin 2018 et qu'il n'y avait aucune continuité de son lien d'emploi pendant la période du congé scolaire. Elle explique que la Commission scolaire de X ne se comporte pas comme un employeur à son égard pendant la période du congé scolaire et qu'elle n'avait aucune garantie d'obtenir un contrat pour l'année scolaire 2018-2019.

[16] Elle affirme que si l'employeur a tenu une séance de simulation le 3 juillet 2018 dans le but de savoir combien d'enseignants reviendraient travailler pour la Commission scolaire lors de la prochaine année scolaire. Elle précise que des ajustements sont apportés aux offres entre la séance de simulation et la séance d'affectation. Elle explique qu'il n'y a aucune garantie que l'offre faite lors de la séance de simulation soit celle qui sera officiellement proposée lors de la séance d'affectation du mois d'août suivant parce que cette offre peut être modifiée pour plusieurs raisons.

[17] L'appelante affirme que, puisque le contrat offert lors de la séance de simulation du 3 juillet 2018 était différent de celui offert lors de la séance d'affectation du 16 août 2018, cette situation démontre que le contrat offert lors de la séance d'affectation n'offrait aucune garantie d'être accordé tel quel et qu'elle aurait pu se retrouver sans contrat.

[18] Elle explique qu'en raison de la pénurie des enseignants dans certains secteurs, la Commission scolaire peut modifier la manière dont elle attribue les contrats en raison des ressources disponibles et de la disponibilité des enseignants. L'appelante explique

qu'elle a accepté un poste correspondant à 100% de sa tâche, mais que ce poste était occupé auparavant par une enseignante qui a accepté un poste au sein de la direction.<sup>5</sup>

[19] Aussi, elle affirme qu'il y a des contradictions dans le discours de l'employeur sur la garantie d'emploi offerte alors qu'il avait plutôt indiqué aux enseignants que cette séance ne leur promettait aucun contrat de façon officielle. En présence de contradictions, l'appelante fait valoir que sa version devrait être retenue. Elle présente également une décision rendue par le Tribunal qui accorde des prestations d'assurance-emploi à un de ses collègues travaillant pour la même Commission scolaire et elle indique qu'elle ne comprend pas pourquoi, placée dans la même situation, elle n'a pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant la période du congé scolaire alors que son contrat a bel et bien pris fin le 28 juin 2018.<sup>6</sup>

[20] Elle explique également que le maintien de son assurance collective pendant la période estivale est lié à son contrat qui se terminait le 28 juin 2018 et ne témoigne pas de la continuité de son lien d'emploi pendant la période du congé scolaire. Quant à son ancienneté, elle explique que même si son employeur reconnaît son échelon salarial pendant la période du congé scolaire, si elle n'acceptait pas un contrat pour la prochaine année scolaire, elle perdrait ce privilège.

[21] Bien qu'il ne peut à lui seul établir la continuité du lien d'emploi, le maintien des avantages sociaux offerts par la Commission scolaire pendant la période du congé scolaire est un des éléments permettant d'établir la continuité de la relation d'emploi, tout comme la durée de la période de congé scolaire.<sup>7</sup>

[22] L'ancienneté de la relation d'emploi est également un critère qui permet d'établir la continuité de la relation d'emploi entre l'employeur et un enseignant.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Pièces GD2-5 à GD2-24.

<sup>6</sup> Pièce GD2-25 à GD2-35.

<sup>7</sup> *Oliver* 2003 CAF 98.

<sup>8</sup> Ces critères sont détaillés dans la décision : *Stone c. Procureur général du Canada* 2006 CAF 27.

[23] Les faits démontrent que l'appelante se trouve sur la liste de priorité d'emploi de l'employeur depuis quelques années. Cette liste de rappel est établie par l'employeur pour octroyer les contrats d'enseignement. L'appelante a reçu une proposition de contrat le 3 juillet 2018 correspondant à 100% de sa tâche d'enseignante et un contrat lui a été officiellement été proposé lors de la séance d'affectation du 16 août 2018. Elle a accepté cette offre finale correspondant à 100% de sa tâche d'enseignante.

[24] 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 16 août 2018. Le mot « chômeur » n'est pas synonyme de ne pas travailler.<sup>9</sup>

[25] Bien que je comprenne que cette façon d'octroyer les contrats par l'employeur puisse causer de l'incertitude à l'appelante qui ne connaît pas le pourcentage exact de sa tâche d'enseignante ainsi que d'autres caractéristiques concernant sa tâche d'enseignante à l'avance pour la prochaine année scolaire, dans les faits, elle se trouve sur la liste de priorité d'emploi de l'employeur. Une proposition lui a été faite peu de temps après la fin de l'année scolaire 2017-2018 et elle a accepté formellement une offre le 16 août 2018.

[26] Quant à la décision du Tribunal rendue dans le dossier d'un de ses collègues, je précise que les dossiers de chaque appelant 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.

[27] Selon les faits présentés, je ne peux conclure que dans le cas de l'appelante il eu une rupture du lien d'emploi avec la Commission scolaire de X entre le 3 juillet 2018 et le 22 août 2018. Bien sûr, la situation des enseignants est particulière à ce domaine d'emploi, mais l'ancienneté de la relation d'emploi d'un enseignant est un des critères déterminants pour conclure qu'il y avait une continuité du lien d'emploi d'un enseignant pendant la période du congé scolaire. Dans son cas, l'appelante enseigne pour la

---

<sup>9</sup> *Stone c. Procureur général du Canada* 2006 CAF 27.

Commission scolaire de X depuis quelques années et elle se trouve sur la liste de priorité d'emploi de l'employeur depuis 2013.

[28] Même si je comprends que des prestations lui ont été versées alors que l'appelante avait déclaré un manque de travail au 28 juin 2018 et que le trop-payé à rembourser représente une somme importante pour l'appelante, je ne peux l'exclure de l'application de la Loi.

[29] Je conclus que le contrat en enseignement de l'appelante n'a pas pris fin le 28 juin 2018 parce qu'il y a eu une continuité du lien d'emploi pendant la période du congé scolaire.<sup>10</sup>

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

[30] La Commission soutient qu'un contrat correspondant à 100% de sa tâche d'enseignante a été offert à l'appelante pour l'année scolaire s'échelonnant du 24 août 2017 au 28 juin 2018, que cet emploi a été exercé de façon continue et déterminé et qu'il ne peut ne pas être considéré comme un emploi occasionnel ou de la suppléance.

[31] Bien que l'appelante fasse valoir qu'elle s'est retrouvée sans emploi le 28 juin 2018 et que son contrat pour l'année scolaire 2018-2019 ne s'est officialisé que le 16 août 2018, ce fait ne démontre pas que son emploi était exercé sur une base occasionnelle. Dans les faits, l'appelante a exercé son emploi de façon régulière et continue du 24 août 2017 au 28 juin 2018.

[32] 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>11</sup>

---

<sup>10</sup> Article 33 du Règlement.

<sup>11</sup> Alinéa 33(2)b) du Règlement et *Arkininstall c. Procureur général du Canada* 2009 CAF 313.



[33] Je conclus que l'emploi de l'appelante n'est pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance.<sup>12</sup>

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

[34] L'appelante n'a déclaré aucune heure d'emploi assurable dans une autre profession et elle n'a donc pas démontré qu'elle avait cumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurables dans une autre profession que l'enseignement.

[35] Ainsi, l'emploi dans l'enseignement de l'appelante n'a pas pris fin pendant la période du congé scolaire, soit du 3 juillet 2018 au 22 août 2018.

**CONCLUSION**

[36] L'appel est rejeté.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	19 février 2020
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	A. C., appelante

---

<sup>12</sup> *Arkinstall c. Procureur général du Canada* 2009 CAF 313 et *Procureur général du Canada c. Blanchet*, 2007 CAF 377.