



Citation : *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 600

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : M. D.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (454914) datée du 22 février 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 25 mai 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 31 mai 2022

Numéro de dossier : GE-22-1161

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que l'emploi de l'appelant dans l'enseignement n'a pas pris fin le 17 décembre 2021 et qu'il n'est pas admissible à recevoir des prestations entre le 22 décembre 2021 et le 31 décembre 2021.

APERÇU

[3] L'appelant est enseignant à The Ottawa Catholic School Board. Il mentionne avoir un statut de suppléant dans l'enseignement et avoir accepté une offre pour remplacer un autre enseignant pour la période de l'année scolaire 2021-2022. Le 18 décembre 2021, il a demandé des prestations d'assurance-emploi pour la période du congé scolaire des Fêtes 2021 et il a indiqué qu'il était prévu qu'il reprenne son emploi le 3 janvier 2022.

[4] Le 22 février 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations pendant la période du congé scolaire, soit du 20 décembre 2021 au 31 décembre 2021.

[5] Je dois déterminer si l'appelant exerçait un emploi dans l'enseignement pendant cette période.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] L'appelant avait-il un contrat de travail dans l'enseignement ?

[7] Ce contrat s'est-il terminé le 17 décembre 2021 ?

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

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

ANALYSE

L'appelant avait-il un contrat de travail et, dans l'affirmative, ce contrat s'est-il terminé le 17 décembre 2021 ?

[10] La période de 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.¹ 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.

[11] Il peut y avoir d'autres périodes de congé pendant l'année scolaire. Par exemple, pendant la période des Fêtes et pendant la semaine de relâche.

[12] Durant une période de congé scolaire, un enseignant n'est pas admissible à recevoir des prestations, sauf des prestations de maternité ou parentales. Cependant, si une de ces conditions s'applique à la situation d'une personne qui exerce un emploi dans l'enseignement, il pourrait alors recevoir des prestations d'assurance-emploi :

- Le contrat de travail de l'enseignant a pris fin;
- Son emploi dans l'enseignement est 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.

[13] Je précise que 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 de l'emploi.²

¹ Paragraphe 33(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

² *Oliver* 2003 CAF 98 et article 33 du Règlement.

[14] La continuité de l'emploi est l'élément central qui permet de conclure qu'un emploi a pris fin ou non.³ 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.⁴

[15] Le 7 août 2021, l'employeur, The Ottawa Catholic School Board, a transmis à l'appelant une lettre de confirmation d'emploi pour l'année scolaire s'échelonnant du 2 septembre 2021 au 30 juin 2022.⁵

[16] Cette lettre indique :

This is to confirm your employment as a long-term occasional teacher (...)

Mon soulignement

[17] Ainsi, l'employeur a offert un emploi à temps plein à l'appelant pour toute la durée de l'année scolaire 2021/2022 ou jusqu'au retour de l'enseignant qui était remplacé ou jusqu'à ce que l'employeur ait besoin de ses services et l'appelant a accepté cet emploi pour l'année scolaire 2021-2022.

[18] Lors de l'audience, l'appelant a fait valoir qu'il avait un statut de suppléant et non d'enseignant et que cette lettre n'était pas un véritable contrat de travail. Il a expliqué que l'employeur pouvait mettre fin à son emploi pendant l'année scolaire et que c'est ce qui est arrivé le 4 février 2022. L'employeur aurait mis fin à cette entente en raison d'un manque d'inscriptions.

[19] La Commission soutient que l'appelant a présenté une lettre d'offre d'emploi à temps plein et que tout ce qui est requis pour démontrer la présence d'un contrat de travail est la preuve du retour à l'emploi par le travailleur après la période du congé. Elle fait donc valoir que le lien d'emploi s'est poursuivi et que l'appelant ne peut recevoir des

³ *Stone c Procureur général du Canada* 2006 CAF 27.

⁴ *Freddy Giammatei et al. A-664-01; Charlotte Oliver et al. c Procureur général du Canada* 2003 CAF 98 et *Procureur général du Canada c Robin* 2006 CAF 175.

⁵ Pièce GD3-28.

prestations d'assurance-emploi puisqu'il n'y a pas eu de véritable rupture du lien d'emploi pendant la période du congé.

[20] Effectivement, la situation de l'appelant démontre une continuité du lien d'emploi. L'appelant a accepté l'offre d'emploi qui lui a été proposée par l'employeur pour l'année scolaire 2021-2022 et, au moment de partir en congé scolaire le 17 décembre 2021, il savait qu'il reprenait son emploi le 3 janvier 2022. L'appelant se trouvait donc en période de congé scolaire pour la période de l'inadmissibilité imposée par la Commission, soit du 22 décembre 2021 au 31 août 2021.⁶

[21] Au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*, l'appelant avait un contrat dans l'enseignement entre le 2 septembre 2021 au 30 juin 2022 et ce contrat ne s'est pas terminé le 17 décembre 2022. L'appelant confirme d'ailleurs qu'il a repris son poste comme prévu le 3 janvier 2022 après la période du congé scolaire.

[22] Je conclus que le contrat de l'appelant dans l'enseignement n'a pas pris fin le 17 décembre 2021.

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

[23] La Commission soutient que l'emploi de l'appelant, exercé à compter du 2 septembre 2021 est suffisamment régulier, continu et déterminé et qu'il ne peut ne pas être considéré comme un emploi occasionnel ou de suppléance.

[24] L'appelant fait valoir qu'il n'est pas un enseignant et qu'il est considéré comme étant un suppléant. Il a d'ailleurs indiqué qu'il travaillait dans l'enseignement et qu'il faisait de la suppléance lorsqu'il a présenté sa demande de prestations.⁷

⁶ Article 33 du Règlement.

⁷ Pièce GD3-9.

[25] Je dois déterminer si l'emploi de l'appelant dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance au sens du Règlement sur l'assurance-emploi.

Mon soulignement

[26] Comme la Commission le fait valoir, le critère permettant de déterminer si un emploi est exercé sur une base de suppléance est la continuité de l'emploi. Le 7 août 2021, l'employeur a confirmé que l'appelant avait accepté l'offre d'emploi à temps plein qui lui a été faite pour l'année scolaire 2021-2022.

[27] Bien que l'appelant puisse ne pas disposer du même statut que d'autres enseignants aux yeux de son employeur, au sens du Règlement, il n'exerçait pas son emploi sur une base de suppléance : lorsqu'il a cessé d'occuper son emploi pour la période du congé scolaire le 17 décembre 2021, l'appelant savait qu'il demeurerait à l'emploi et qu'il recommencerait à travailler le 3 janvier 2022. Entre le 18 décembre 2021 et le 2 janvier 2022, il n'y a eu aucune rupture du lien d'emploi. L'appelant occupait alors un emploi sur une base régulière au sens du Règlement.

[28] Je comprends des explications de l'appelant qu'il n'était pas certain de terminer l'année scolaire 2021-2022 puisque l'employeur pouvait mettre fin à cette entente si l'enseignant reprenait son poste. Cependant, les faits présentés démontrent que son emploi était exercé sur une base régulière pour la période pour laquelle il a demandé des prestations. Dans les faits, l'appelant a exercé son emploi de façon régulière et continue et il n'y avait pas de rupture du lien d'emploi pendant la période du congé scolaire dont il est question.

[29] Cependant, les droits de l'appelant sont réservés pour d'autres périodes de congé s'il démontrait qu'il avait un statut de suppléant et qu'il y avait une rupture du lien d'emploi pendant d'autres périodes de congés scolaires.

[30] Quant à la période du congé scolaire dont il est question, j'estime que l'emploi de l'appelant dans l'enseignement était régulier et, bien que son contrat soit ponctué par une période de congé, les périodes de travail sont déterminées.⁸

[31] Je conclus que l'emploi de l'appelant n'est pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance entre le 22 décembre 2021 et le 31 décembre 2021.⁹

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

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

[33] La Commission affirme également qu'il n'y a aucune preuve démontrant que l'appelant était admissible aux prestations dans un emploi autre que dans l'enseignement.

[34] L'appelant n'a pas prouvé qu'il avait cumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurables dans le cadre d'une profession autre que l'enseignement. Pour cette raison, le paragraphe 33(2)(c) du Règlement ne s'applique pas.

CONCLUSION

[35] L'appelant était en période de congé scolaire entre le 22 décembre 2021 et le 31 décembre 2021 et il n'y a pas eu de rupture du lien d'emploi pendant cette période.

[36] L'appel est rejeté.

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

⁸ Alinéa 33(2)b) du Règlement et *Arkinstall c Procureur général du Canada* 2009 CAF 313.

⁹ *Arkinstall et Procureur général du Canada c. Blanchet*, 2007 CAF 377.