



Citation : *GB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1425

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

Décision

Partie appelante : G. B.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (564043) datée du 22 février 2023 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 28 juillet 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 31 juillet 2023

Numéro de dossier : GE-23-830

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que l'emploi de l'appelante dans l'enseignement n'a pas pris fin le 28 juin 2022 et qu'elle n'est pas admissible à recevoir des prestations entre le 29 juin 2022 et le 22 août 2022.

APERÇU

[3] L'appelante est enseignante au niveau secondaire au Centre de services scolaire des Chic-Chocs. Elle a obtenu un contrat de travail dans l'enseignement pour l'année scolaire 2021-2022. Le 1^{er} juillet 2022, l'employeur lui a offert un contrat pour l'année scolaire 2022-2023. L'appelante a accepté cette offre la journée-même.

[4] Le 22 février 2023, 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 29 juin 2022 au 22 août 2022.

[5] L'appelante fait valoir qu'elle est pénalisée parce que si l'employeur lui avait offert un poste à la mi-juillet, elle aurait pu recevoir des prestations. Elle affirme qu'elle n'a reçu aucune rémunération pendant cette période.

[6] Je dois déterminer si l'appelante exerçait un emploi dans l'enseignement pendant entre le 29 juin 2022 et le 22 août 2022.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] 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 2022 ?
- 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

Le contrat de travail de l'appelante dans l'enseignement a-t-il pris fin le 28 juin 2022?

[8] 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. 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.

[9] Durant une période de congé scolaire, un enseignant n'est pas admissible à recevoir des prestations, sauf des prestations de maternité ou parentales. 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.

[10] 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 du lien d'emploi.¹

¹ *Oliver* 2003 CAF 98 et article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

[11] La continuité de l'emploi est l'élément central qui permet de conclure qu'un emploi a pris fin ou non.² 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.³

[12] La Commission prétend que le lien d'emploi s'est poursuivi lorsque l'appelante a accepté l'offre faite par l'employeur le 1^{er} juillet 2022. Elle fait valoir que la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe voulant que les enseignants qui voient leur contrat être renouvelé à la fin de l'année scolaire ou peu de temps après ne sont pas en chômage parce qu'il y a alors une continuité du lien d'emploi.

[13] La responsable des ressources humaines chez l'employeur a indiqué à un employé de la Commission que l'attribution des contrats se fait selon la liste d'ancienneté. Elle a expliqué que les enseignants cumulent leurs années d'expérience d'un contrat à l'autre, que les cotisations au régime de retraite se cumulent également d'un contrat à l'autre et que les enseignants demeurent couverts par le régime d'assurance collective pendant l'été.

[14] Étant donné certaines informations que lui aurait fournies un employé de la Commission, l'appelante croit que si l'offre d'emploi de l'employeur était survenue le 18 juillet 2022 plutôt que le 1^{er} juillet 2022, elle aurait eu droit à des prestations. Pour cette raison, elle se sent pénalisée particulièrement parce qu'elle n'a reçu aucune rémunération pendant le congé scolaire d'été.

[15] De plus, l'appelante soutient qu'une collègue placée dans une situation similaire à la sienne aurait eu droit à des prestations pendant le congé scolaire d'été.

[16] Étant donné que l'appelante savait qu'elle reprendrait son emploi le 22 août 2022, elle n'a pas démontré avoir fait des démarches pour se trouver un emploi à compter du 28 juin 2022.

² *Stone c. Procureur général du Canada* 2006 CAF 27.

³ *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.

[17] Bien qu'ils ne peuvent à eux seuls établir la continuité d'emploi, le maintien de l'ancienneté ainsi que les avantages sociaux offerts par l'employeur d'un enseignant pendant la période du congé scolaire sont des éléments permettant d'établir la continuité de la relation d'emploi.⁴

[18] Les faits démontrent que l'appelante est enseignante et qu'un contrat lui a été offert pour l'année scolaire 2022-2023 peu de temps après la fin de l'année scolaire 2021-2022. Comme elle l'a indiqué, il n'y a pas eu une coupure du lien d'emploi avec l'employeur pendant l'été 2022. Dès le 1^{er} juillet 2022, elle a été informée qu'elle reprendrait son poste à la fin du congé scolaire. La nouvelle année scolaire 2022-2023 a débuté le 22 août 2022.

[19] Il n'y a pas eu une rupture du lien d'emploi entre l'appelante et le Centre de services scolaires des Chic-Chocs. Je conclus que le contrat en enseignement de l'appelante n'a pas pris fin le 28 juin 2022 et qu'il y a eu continuité du lien d'emploi pendant la période du congé scolaire.⁵

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

[20] L'appelante a déclaré qu'elle était enseignante et qu'elle avait un statut d'employée occasionnel.

[21] La Commission affirme que l'emploi de l'appelante était suffisamment régulier, continu et prédéterminé, comme le démontre le relevé d'emploi, et que pour cette raison, son emploi ne correspond pas à la définition d'un emploi occasionnel ou de suppléance au sens de l'alinéa 33(2)b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[22] La Commission affirme que, comme la Cour d'appel l'a déjà indiqué, pour déterminer si un emploi dans l'enseignement est exercé sur une base occasionnelle ou

⁴ *Oliver* 2003 CAF 98.

⁵ Article 33 du Règlement.

de suppléance au sens du Règlement, il faut s'attarder à l'exercice de l'emploi et non au statut de l'enseignant qui l'occupe.⁶

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

[24] Comme la Commission le fait valoir, le critère permettant de déterminer si un emploi est exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance est la continuité de l'emploi. L'appelante a confirmé lors de l'audience que, le 1^{er} juillet 2022, elle a accepté l'offre d'emploi à temps plein qui lui a été faite pour l'année scolaire 2022-2023.

[25] Les faits au dossier démontrent 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, ses périodes de travail sont déterminées.⁷

[26] En ce sens, il est possible que l'appelante n'a pas le même statut que d'autres enseignants aux yeux de son employeur. Au sens du Règlement, elle n'exerçait pas son emploi sur une base occasionnelle ou de suppléance : lorsqu'elle a cessé d'occuper son emploi pour la période du congé scolaire le 28 juin 2022, l'appelante savait (ou elle a su quelques jours plus tard) qu'elle demeurerait à l'emploi et qu'elle recommencerait à travailler le 22 août 2022. Entre le 29 juin 2022 et le 22 août 2022, il n'y a eu aucune rupture du lien d'emploi. L'appelante occupait alors un emploi sur une base régulière au sens du Règlement.

[27] Je comprends les explications de l'appelante indiquant qu'elle n'a reçu aucune rémunération pendant cette période. Cependant, les faits présentés démontrent que son emploi était exercé sur une base régulière pour la période pour laquelle elle a demandé des prestations. Dans les faits, l'appelante a exercé son emploi de façon régulière et continue et il n'y a pas eu de rupture du lien d'emploi pendant la période du congé scolaire dont il est question.

⁶ *Arkininstall c. Canada (PG)*, 2009 CAF 313; *Procureur général du Canada c. Blanchet*, 2007 CAF 377

⁷ Alinéa 33(2)b) du Règlement et *Arkininstall c. Procureur général du Canada* 2009 CAF 313.

[28] Cependant, les droits de l'appelante sont réservés pour d'autres périodes de congé si elle démontrait qu'elle exerçait son emploi dans l'enseignement sur une base occasionnelle et qu'il y avait une rupture du lien d'emploi pendant d'autres périodes de congés scolaires.

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

[30] Je conclus que l'emploi de l'appelante n'est pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance entre le 29 juin 2022 et le 22 août 2022.⁹

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

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

CONCLUSION

[32] Je conclus qu'il y a eu une continuité du lien d'emploi pendant la période du congé scolaire. L'appelante n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi entre le 28 juin 2022 et le 22 août 2022.

[33] L'appel est rejeté.

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

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

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