



Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AR*, 2025 TSS 285

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Julie Meilleur

Partie intimée : A. R.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
5 décembre 2024 (GE-24-3735)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 25 février 2025

Personnes présentes à l'audience : Représentante de l'appelante
Intimée

Date de la décision : Le 26 mars 2025

Numéro de dossier : AD-24-851

Décision

[1] L'appel est accueilli. L'intimée (prestataire) n'est pas admissible aux prestations pour les périodes de congé scolaire du 1^{er} juillet 2024 au 22 août 2024, du 23 décembre 2024 au 3 janvier 2025, et du 3 mars 2025 au 7 mars 2025.

Aperçu

[2] La prestataire est enseignante. Elle a été mise sous contrat par le X pour l'année 2023-2024, comme enseignante en art dramatique au niveau primaire, malgré l'absence de brevet en enseignement. L'offre de l'employeur pour l'année 2024-2025, était conditionnelle à ce qu'aucun professeur détenant un brevet d'enseignant ne se manifeste pour le poste offert. Elle a signé son contrat en septembre 2024.

[3] L'appelante (Commission) a conclu que la prestataire exerçait un emploi dans l'enseignement et, par conséquent, n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant les congés scolaires au cours desquels il n'y a pas d'enseignement. Conséquemment, la Commission a imposé une inadmissibilité du 1^{er} juillet 2024 au 22 août 2024, du 23 décembre 2024 au 3 janvier 2025, et du 3 mars 2025 au 7 mars 2025.

[4] La prestataire a demandé la révision de cette décision mais la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale du Tribunal.

[5] La division générale a déterminé qu'il y a eu rupture du lien d'emploi entre la prestataire et le X. Elle avait reçu une offre, mais une offre conditionnelle. La division générale a également déterminé que la prestataire exerçait son emploi sur une base occasionnelle ou de suppléance. La division générale a conclu que la prestataire est admissible à recevoir des prestations pendant les périodes en litige.

[6] La Commission a obtenu la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte des éléments portés à sa connaissance et qu'elle a erré en droit.

[7] Je dois décider si la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, et erré dans son interprétation de l'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE).

[8] J'accueille l'appel de la Commission.

Question en litige

[9] Est-ce que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, et erré dans son interprétation de l'article 33(2) du Règlement sur l'AE?

Analyse

Mandat de la division d'appel

[10] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.¹

[11] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[12] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une

¹ *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

Est-ce que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, et erré dans son interprétation de l'article 33(2) du Règlement sur l'AE?

[13] La division générale devait se prononcer sur l'inadmissibilité imposée à la prestataire en application de l'article 33(2) du Règlement sur l'AE pour les périodes de congé scolaire du 1^{er} juillet 2024 au 22 août 2024, du 23 décembre 2024 au 3 janvier 2025, et du 3 mars 2025 au 7 mars 2025.

[14] Selon l'article 33(2) du Règlement sur l'AE, une personne qui exerce un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour les semaines de chômage comprises dans toute période de congé. L'expression « *toute période de congé* » comprend les vacances d'été.

[15] L'article 33(2) du Règlement sur l'AE contient trois exceptions à cette règle générale. Il s'agit de trois exceptions distinctes et non d'une exception assortie de trois conditions. Ces trois exceptions sont les suivantes :

- a) le contrat de travail de la prestataire dans l'enseignement a pris fin;
- b) son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- c) elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement.

L'article 33(2) (b) du Règlement sur l'AE : l'enseignement doit être exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance

[16] Devant la division générale, la prestataire a confirmé être enseignante au niveau primaire pour le X. Elle a confirmé avoir été sous contrat à 100% de tâches du 08 janvier au 30 juin 2024. Elle a confirmé avoir reçu et accepté dans la dernière semaine

de juin une offre conditionnelle provenant de la direction de l'école pour un contrat de 10 mois à 100% de tâches débutant le 23 août 2024 pour l'année scolaire 2024-2025.

[17] La Cour d'appel fédérale a confirmé que les personnes qui enseignent occasionnellement ou en suppléance et qui concluent un contrat temporaire en enseignement régulier au cours de l'année scolaire ne répondent plus à la définition d'exercer sur une base « *occasionnelle* » ou « *de suppléance* » au sens de l'article 33(2) (b) du Règlement sur l'AE, même si elles conservent leur statut occasionnel ou de suppléance au sein du conseil scolaire.² L'exception consentie à l'article 33(2) (b) met l'accent sur l'exercice de l'emploi et non sur le statut de la personne qui l'exerce.³

[18] De plus, la Cour d'appel fédérale a établi qu'un contrat d'enseignement à temps plein pour une longue période ne peut pas être considéré comme étant sur une base « *occasionnelle* » ou « *de suppléance* » au sens de l'article 33(2) (b) du Règlement sur l'AE.⁴

[19] La preuve démontre clairement que l'emploi d'enseignante de la prestataire était régulier et exercé de façon continue et prédéterminée et non sur une base occasionnelle ou de suppléance au sens de l'article 33(2) (b) du Règlement sur l'AE.

[20] La division générale a donc ignoré les éléments de preuve qui lui ont été présentés et commis une erreur de droit en ce qui concerne l'interprétation et la portée de l'article 33(2) (b) du Règlement sur l'AE.

[21] Je suis donc justifié d'intervenir.

L'article 32 (a) du Règlement sur l'AE : Le contrat de travail de l'enseignant doit avoir pris fin

[22] Selon la Commission, la division générale n'a pas correctement considéré toutes les circonstances afin de chercher s'il y avait eu une véritable rupture dans la

² *Arkinstall c Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 313; *Canada (Procureur général) c Blanchet*, 2007 CAF 377.

³ *Canada (Procureur général) c Blanchet*, précité.

⁴ *Arkinstall c Canada (Procureur général)*, précité, note 2.

continuité de l'emploi de la prestataire. Elle soutient que la preuve devant la division générale démontre que l'employeur a confirmé l'offre de contrat faite à la prestataire le 21 juin 2024, que la prestataire a accepté le contrat cette même journée et qu'elle a repris son poste d'enseignante à la rentrée scolaire 2024- 2025 comme prévu.

[23] La Commission soutient que le fait que la prestataire n'avait pas signé son contrat écrit au mois de juin 2024, ou qu'il y avait une possibilité que l'offre ne se concrétise pas si un enseignant détenant un brevet se manifestait pour le poste, ne démontre pas qu'il n'y avait pas de continuité d'emploi entre les deux contrats.

[24] La prestataire affirme que la division générale n'a commis aucune erreur puisqu'elle n'avait aucune garantie de contrat le 21 juin 2024, pour l'année scolaire 2024-2025, puisque l'offre de l'employeur était conditionnelle à ce qu'aucun professeur détenant un brevet d'enseignant ne se manifeste pour le poste offert.

[25] En ce qui a trait à l'article 33(2) (a) du Règlement sur l'AE, la Cour d'appel fédérale a établi le critère juridique applicable : y a-t-il eu une rupture claire dans la continuité de l'emploi de la prestataire, faisant en sorte qu'elle soit devenue chômeuse?

[26] Dans sa décision, la division générale s'est beaucoup appuyée sur le fait que le contrat de la prestataire se terminait le 30 juin 2024, et sur le fait que l'offre d'emploi de la prestataire pour l'année 2024-2025 était conditionnelle à ce qu'aucun professeur détenant un brevet d'enseignant ne se manifeste pour le poste offert.

[27] L'exception prévue par l'article 33(2) (a) du Règlement sur l'AE vise à aider le personnel enseignant dont la relation avec l'employeur est véritablement rompue à la fin de la période d'enseignement. Le fait qu'il puisse exister un intervalle entre deux contrats pendant lequel l'enseignante n'est pas sous contrat, ne fait pas en sorte qu'il y a une véritable rupture de la relation entre l'enseignante et son employeur.⁵

⁵ *Oliver et al c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98; *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27; *Canada (Procureur général) c Robin*, 2006 CAF 175.

[28] Il est également bien établi que l'on ne peut trancher la question de savoir si un enseignant était visé ou non par l'exception uniquement sur la base d'une date de fin de travail indiquée dans un contrat. Toutes les circonstances de l'espèce doivent être prises en considération à la lumière de l'objectif et de l'intention de la loi.⁶

[29] Il apparaît à l'examen de la décision de la division générale que cette dernière n'a pas correctement considéré toutes les circonstances afin de chercher s'il y avait eu une véritable rupture dans la continuité de l'emploi de la prestataire de sorte qu'elle soit devenue chômeuse.

[30] Les éléments de preuve non contestés présentés à la division générale montrent que la prestataire a exercé l'emploi d'enseignante pour le X pendant sa période de référence. Elle était sous contrat dans l'enseignement au X à temps plein (100%) du 08 janvier au 30 juin 2024.

[31] La prestataire a confirmé avoir reçu et accepté dans la dernière semaine de juin 2024, une offre conditionnelle provenant de la direction de l'école pour l'année scolaire 2024-2025 à 100% de tâches débutant le 23 août 2024. Elle a effectivement repris son emploi le 23 août 2024.

[32] La preuve qui a été présentée à la division générale ne démontre pas une rupture claire dans la continuité de l'emploi d'enseignante de la prestataire.

[33] La prestataire a reçu une offre d'emploi en juin 2024, et prévoyait revenir pour une deuxième année consécutive si aucun enseignant titulaire d'un certificat d'enseignement ne postulait sur le poste offert. Elle est effectivement retournée à l'école pour enseigner, même si elle n'a signé de contrat formel officiel qu'en septembre 2024. Elle n'était pas, de fait, en période de chômage.

⁶ *Bazinet c Canada (Procureur Général)*, 2006 CAF 174, para. 44.

[34] À la lumière de tous les faits du dossier et des enseignements de la Cour d'appel fédérale, la division générale a commis une erreur de conclure que la prestataire rencontrait la condition prévue à l'article 33(2) (a) du Règlement sur l'AE.

[35] Je suis donc justifié d'intervenir.

Remède

[36] Considérant que les parties ont eu l'opportunité de présenter leur cause devant la division générale, je rendrai la décision qui aurait dû être rendue par la division générale.

[37] Les éléments de preuve non contestés présentés à la division générale montrent que la prestataire a exercé l'emploi d'enseignante pour le X pendant sa période de référence. Elle était sous contrat dans l'enseignement au X à temps plein (100%) du 08 janvier au 30 juin 2024. Elle a confirmé avoir reçu et accepté dans la dernière semaine de juin 2024, une offre conditionnelle provenant de la direction de l'école pour l'année scolaire 2024-2025 à 100% de tâches débutant le 23 août 2024. Elle a effectivement repris son emploi le 23 août 2024.

[38] La preuve démontre que l'emploi d'enseignante de la prestataire était régulier et exercé de façon continue et prédéterminée et non sur une base occasionnelle ou de suppléance au sens de l'article 33(2) (b) du Règlement sur l'AE.

[39] La preuve ne démontre pas une rupture claire dans la continuité de l'emploi d'enseignante de la prestataire au sens de l'article 33(2) (a) du Règlement sur l'AE.

[40] La prestataire ne rencontre pas les exceptions prévues à l'article 33(2) du Règlement sur l'AE. Elle n'est donc pas admissible aux prestations durant les périodes de congé scolaire du 1^{er} juillet 2024 au 22 août 2024, du 23 décembre 2024 au 3 janvier 2025, et du 3 mars 2025 au 7 mars 2025.

Conclusion

[41] L'appel de la Commission est accueilli.

[42] La prestataire n'est pas admissible aux prestations pour les périodes de congé scolaire du 1^{er} juillet 2024 au 22 août 2024, du 23 décembre 2024 au 3 janvier 2025, et du 3 mars 2025 au 7 mars 2025.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel