



Citation : *AR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1707

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

Décision

Partie appelante : A. R.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (684973) datée du 15 octobre 2024 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Jacques Bouchard

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 4 décembre 2024

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 5 décembre 2024

Numéro de dossier : GE-24-3735

Décision

[1] L'appel est accueilli.

Aperçu

[2] L'appelante interjette appel de la décision de la Commission concernant une inadmissibilité qui lui a été imposée aux de l'article 33 du Règlement sur l'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas pu prouver qu'elle était admissible comme enseignante pendant une période de congé.

[3] L'appelante affirme que la Commission a commis une erreur en supposant qu'elle avait obtenu une garantie de contrat le 21 juin 2024 pour l'année suivante, alors que l'offre de l'employeur était conditionnelle à ce qu'aucun professeur détenant un brevet d'enseignant ne se manifeste pour le poste offert.

[4] L'appelante a un DEC en éducation de la petite enfance et un DEC en art du cirque. Elle a été mise sous contrat par le Centre de Services Scolaire au Cœur des Vallées pour l'année 2023-2024, comme enseignante en art dramatique au niveau primaire, malgré l'absence de brevet en enseignement. Elle a signé son contrat pour l'année 2024 et 2025, en août 2024. Rien ne contredit ce fait au dossier.

[5] Selon les informations au dossier, tous les contrats des employeurs en enseignement sont octroyés entre le 13 mai et le 29 mai de chaque année pour le secteur jeune. (GD4-1). L'appelante confirme que l'employeur lui a fait une offre conditionnelle le 21 juin et qu'elle a accepté l'offre conditionnelle.

[6] La Commission précise qu'une acceptation verbale à une offre d'emploi est un contrat. (GD4-3) (GD3-30, GD3-31).

[7] La Commission souligne la jurisprudence pour appuyer sa décision de refuser la demande de l'appelante. Elle indique que la Cour d'appel fédérale a confirmé le principe que l'exception prévue par l'alinéa 33(2) du Règlement est destiné à apporter un soulagement aux enseignants qui souffrent d'une véritable rupture de la relation employé-employeur à la fin de la période d'enseignement.

[8] L'appelante précise en audience que tous les employés dans sa situation à l'école recevaient des prestations d'assurance-emploi et son syndicat l'a encouragé à contester la décision. Elle insiste en audience pour dire qu'il y avait eu une rupture de contrat et que rien n'obligeait l'employeur à lui offrir un contrat en août 2024 puisqu'elle n'avait pas de brevet d'enseignement.

Questions en litige

[9] Y a-t-il eu une rupture de contrat avec l'employeur, est-ce que l'appelant était impliqué dans une charge de travail comme substitut ou occasionnel selon la définition prévue à l'article 33(2)(b) du Règlement. Si tel est le cas, l'appelante est admissible à des prestations d'assurance-emploi.

[10] Selon les informations au dossier (GD2-12, GD3-7), l'appelante était sous contrat comme occasionnelle avec une charge de travail se terminant le 30 juin 2024. Rien ne contredit les déclarations de l'appelante à l'effet que l'offre d'emploi était conditionnelle à ce qu'aucun n'enseignant ayant un brevet ne postule pour l'emploi offert. L'appelante n'est pas dans la situation prévue à l'alinéa 33(2) (a) se retrouvant sans contrat parce que son contrat devait être signé en août 2024.

Analyse

[11] Dans ce cas en litige, il y avait une réelle rupture de contrat comme démontré en GD3-7 et rien ne garantissait un emploi à l'appelante pour la prochaine année scolaire. Elle avait reçu une offre, mais une offre conditionnelle. Il est évident, considérant les faits au dossier, que l'appelante était considérée par l'employeur comme substitut ou occasionnelle en attendant qu'un enseignant qualifié ne se présente.

[12] Il ne fait aucun doute selon les faits au dossier que la Commission a omis de considérer l'aspect conditionnel de l'offre reçue et la nature du contrat entre les parties. À la lecture de l'entente entre les parties (GD3-7), il s'agit d'un contrat temporaire se terminant le 30 juin 2024, il y a donc rupture du lien employeur-employé. Considérant l'aspect conditionnel de l'offre reçue par l'appelante le 21 juin 2024, il appert que les

services de l'appelante étaient requis comme substitut à un employé potentiel qui aurait un brevet d'enseignement.

[13] Considérant l'ensemble des faits au dossier et les déclarations de l'appelante en audience, j'estime que l'appelante se qualifie conformément aux exceptions prévues aux alinéas 33(2)(a) et 33(2)(b) du Règlement de l'assurance-emploi.

Conclusion

[14] L'appel est accueilli.

Jacques Bouchard

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi