



[TRADUCTION]

Citation : *JK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1962

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

## Décision

**Partie appelante :** J. K.  
**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (615543) datée du 26 septembre 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Audrey Mitchell  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 6 décembre 2023  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 14 décembre 2023  
**Numéro de dossier :** GE-23-2808

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il a droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé du 31 juillet au 4 septembre 2023.

## Aperçu

[3] L'appelant a travaillé à forfait comme enseignant de janvier à juillet 2023. Lorsque le contrat a pris fin, il a demandé des prestations d'assurance-emploi. Dans sa demande de prestations, il dit avoir accepté une offre de poste permanent le 13 juillet 2023 pour l'année scolaire 2023-2024.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'aucune prestation ne peut être versée au personnel enseignant pendant les périodes de congé.

## Questions que je dois examiner en premier

### L'appelant n'a pas envoyé la décision de révision rendue par la Commission

[5] L'appelant doit envoyer au Tribunal une copie de la décision de révision rendue par la Commission avec son avis d'appel<sup>1</sup>. Il ne l'a pas fait. J'ai une copie du dossier de la Commission dans lequel se trouve cette décision. Je n'ai donc pas besoin que l'appelant l'envoie<sup>2</sup>.

### Périodes de congé après le 4 septembre 2023

[6] Dans sa décision initiale, la Commission a statué que l'appelant ne peut pas être considéré comme sans emploi du 5 septembre 2023 au 26 juillet 2024 parce qu'il travaillera pour son employeur. Elle a également jugé que l'appelant n'a pas droit à des

---

<sup>1</sup> Voir l'article 24(1)(e) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale (Règles)*.

<sup>2</sup> Voir l'article 8(4) des *Règles*.

prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé du 28 juillet au 4 septembre 2023, du 11 décembre 2023 au 5 janvier 2024, et du 1<sup>er</sup> au 26 avril 2024.

[7] L'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a cependant déclaré qu'il voulait que soit révisée la décision selon laquelle il n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé du 28 juillet au 4 septembre 2023. Il se dit d'accord avec la décision concernant les périodes de congé postérieures au 4 septembre 2023. Il l'a réitéré dans son avis d'appel.

[8] Compte tenu de ce qui précède, je ne crois pas que l'appelant demandait à la Commission de réviser sa décision concernant ces périodes de congé. Je conclus donc que la décision de révision maintient la décision initiale de la Commission selon laquelle l'appelant n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé du 28 juillet au 4 septembre 2023.

## Question en litige

[9] L'appelant a-t-il droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé du 31 juillet au 4 septembre 2023?

## Analyse

[10] Selon la règle générale, le personnel enseignant<sup>3</sup> ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant une période de congé de l'année<sup>4</sup>. Les périodes de congé surviennent chaque année lorsque la plupart des personnes employées dans l'enseignement ne travaillent pas<sup>5</sup>. Il s'agit notamment de périodes comme les vacances d'été, les vacances de Noël et les périodes de relâche trimestrielles<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> L'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* renvoie au « prestataire qui occupe un emploi dans l'enseignement »; l'article 33(1) du *Règlement* définit le terme « enseignement » comme « [l]a profession d'enseignant dans une école maternelle, primaire, intermédiaire ou secondaire, y compris une école de formation technique ou professionnelle. »

<sup>4</sup> Voir l'article 33 du *Règlement*.

<sup>5</sup> Voir l'article 33(1) du *Règlement*.

<sup>6</sup> Décision *Canada (Procureur général) c Blanchet*, 2007 CAF 377.

[11] Le personnel enseignant ne travaille pas pendant les périodes de congé. Toutefois, il n'est pas considéré comme sans emploi pendant ces périodes. Ne pas travailler est différent d'être sans emploi<sup>7</sup>.

[12] Cette règle générale comporte quelques exceptions<sup>8</sup>. L'appelant doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que l'une des exceptions s'applique à lui<sup>9</sup>. J'examinerai ces exceptions ci-après pour décider si l'appelant a droit à des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de congé.

### **Le contrat d'enseignement de l'appelant a-t-il pris fin?**

[13] L'appelant n'a pas démontré que son contrat d'enseignement avait pris fin.

[14] Il incombe à l'appelant de démontrer que le contrat a pris fin<sup>10</sup>.

[15] Il peut y avoir une période entre deux contrats au cours de laquelle un enseignant ou une enseignante est sans contrat. Cependant, cela ne signifie pas que la relation entre l'enseignant ou l'enseignante et son employeur a pris fin<sup>11</sup>. Je dois décider s'il y a eu une « véritable rupture » dans la continuité de l'emploi de l'appelant<sup>12</sup>.

[16] La Commission affirme que la relation d'emploi de l'appelant s'est poursuivie lorsqu'il a conclu un nouveau contrat d'enseignement après la période d'enseignement précédente. Cela signifie, selon elle, que son contrat de travail en enseignement n'a pas pris fin.

[17] L'appelant affirme que son contrat d'enseignement a pris fin le 27 juillet 2023 et qu'il était sans emploi jusqu'au début de son nouveau contrat le 5 septembre 2023.

---

<sup>7</sup> Décision *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174.

<sup>8</sup> Voir l'article 33(2) du *Règlement*.

<sup>9</sup> Décision *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

<sup>10</sup> Décision *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27.

<sup>11</sup> Décisions *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174 et *Canada (Procureur général) c Robin*, 2006 CAF 175.

<sup>12</sup> Décisions *Stone c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 27 et *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174.

[18] Je conclus que le contrat de l'appelant n'a pas pris fin. Pour les motifs qui suivent, je conclus que la relation d'emploi avec son employeur s'est poursuivie.

[19] L'appelant travaillait comme enseignant en vertu d'un contrat temporaire pour un district scolaire. Il a fait parvenir à la Commission une lettre de l'employeur comportant les détails du contrat. On y apprend que le contrat couvrait la période du 3 janvier au 27 juillet 2023.

[20] Dans sa demande de prestations, l'appelant a déclaré qu'on lui a offert un contrat d'enseignement permanent le 12 juillet 2023. Il a accepté l'offre le lendemain. La date de début du contrat était fixée au 5 septembre 2023.

[21] L'appelant a envoyé à la Commission une copie de l'offre de contrat permanent. Ce document provient du même district scolaire que celui pour lequel il a travaillé en vertu du contrat temporaire s'échelonnant de janvier à juillet 2023. La lettre indique que la date d'entrée en vigueur du contrat permanent est le 1<sup>er</sup> juillet 2023. Cependant, l'employeur a dit à la Commission que puisque l'appelant était sous contrat temporaire jusqu'au 27 juillet 2023, le contrat permanent prenait effet le 28 juillet 2023.

[22] J'admets comme fait que l'appelant a travaillé dans le cadre d'un contrat d'enseignement jusqu'à la fin de celui-ci le 27 juillet 2023. Je reconnais également qu'il n'a pas travaillé ni touché de revenu avant le 5 septembre 2023. Cependant, cela ne me suffit pas pour conclure que le contrat de l'appelant a pris fin le 27 juillet 2023. Pour décider si la période de congé estival de 2023 constituait une « véritable rupture » dans l'emploi de l'appelant, j'ai tenu compte de plusieurs facteurs.

[23] L'employeur de l'appelant a dit à la Commission que l'appelant bénéficiait d'une protection médicale et dentaire pendant la période de congé estival et que les primes étaient payées par l'employeur. Il a également indiqué que si l'appelant avait eu des crédits de congé de maladie, ils auraient été reportés à son nouveau contrat.

[24] J'ai posé à l'appelant des questions sur ce que son employeur a dit à la Commission. Il a affirmé que pour autant qu'il sache, la protection médicale a pris fin en raison du contrat temporaire. Il a ajouté que le district scolaire lui permettait de

bénéficiaire des protections jusqu'en septembre, mais que s'il ne signait pas un nouveau contrat, elles prendraient fin le 30 septembre. Il a précisé que même si sa protection médicale se poursuivait, deux raisons distinctes justifiaient cette protection en fonction des deux contrats.

[25] En ce qui concerne les crédits de congé de maladie, l'appelant a déclaré que, d'après ce qu'il comprend, à titre d'employé, il devait utiliser ses crédits de congé de maladie dans le cadre d'un contrat; ils ne sont pas payés ou remis sous forme d'indemnité. Il a dit que si son contrat temporaire avait pris fin et qu'il travaillait comme enseignant sur appel, ses crédits de congé de maladie demeureraient inscrits dans son dossier dans le district, tout comme son ancienneté. Il a ajouté que chaque fois qu'il acceptait un autre contrat, ses crédits de congé de maladie étaient automatiquement retirés de son compte et ajoutés au contrat. Il a dit qu'il ignorait que les crédits de congé de maladie seraient reportés, mais qu'il pourrait y avoir accès après avoir commencé un nouveau contrat.

[26] La Commission a déclaré qu'il y avait des liens entre les deux contrats d'enseignement de l'appelant. Elle a précisé qu'il s'agissait notamment d'augmentations salariales annuelles, d'accumulation de l'ancienneté ou de la sécurité d'emploi, de report de l'ancienneté, de congés de maladie et de pension inutilisés et de maintien de la protection médicale et dentaire pendant la période de congé estival. Elle a dit que cette situation montre que la relation d'emploi s'est poursuivie entre l'appelant et l'employeur lorsqu'il a conclu une entente visant la prochaine période d'enseignement.

[27] J'ai interrogé l'appelant au sujet des propos du représentant de la Commission. Il a dit qu'ils étaient inexacts. Il a déclaré que l'utilisation des mots « report » et « maintien » est incorrecte. Il a dit que tous les membres du corps enseignant reçoivent des augmentations de salaire annuelles. Il a mentionné qu'il en va de même pour l'ancienneté, qu'il ait conclu un nouveau contrat ou non. L'appelant a déclaré que la protection médicale et dentaire aurait également été maintenue, qu'il ait accepté ou non un nouveau contrat.

[28] Dans sa demande de prestations, l'appelant a coché les énoncés qui s'appliquent à sa situation. Il s'agit notamment de la reconnaissance de son expérience antérieure à des fins d'ancienneté, du report de ses congés de maladie et de ses cotisations de retraite non utilisés à la nouvelle période d'enseignement et de sa protection actuelle par le régime de soins médicaux, dentaires et d'invalidité de son employeur.

[29] Je reconnais que l'appelant n'est pas d'accord avec la conclusion de la Commission selon laquelle il existait des liens entre ses deux contrats conclus avec le district scolaire pour les raisons qu'il a énoncées. En outre, j'ai déjà admis comme fait que l'appelant n'a pas été rémunéré en août 2023. Je conclus cependant, d'après son témoignage et les détails qu'il a fournis dans sa demande de prestations susmentionnée, que la relation avec l'employeur n'a pas été rompue. Dans les faits, aucune période ne s'est écoulée entre les contrats.

[30] Je conclus qu'il n'y a pas eu de véritable rupture dans la continuité de l'emploi de l'appelant. Il a accepté le nouveau contrat avec le même employeur avant la fin de son ancien contrat. Aucune période ne s'est écoulée entre les deux contrats. De plus, je ne crois pas que le témoignage de l'appelant selon lequel l'ancienneté continue, les augmentations salariales et les avantages sociaux s'appliquent, qu'un enseignant accepte ou non une offre de contrat permanent, signifie que son contrat d'enseignement a pris fin.

[31] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que l'appelant n'a pas démontré que son contrat avec l'employeur a pris fin.

### **L'appelant travaillait-il dans l'enseignement sur une base occasionnelle ou de suppléance?**

[32] L'appelant ne travaillait pas sur une base occasionnelle ou de suppléance.

[33] Si la partie prestataire exerce son travail dans l'enseignement pendant la période de référence sur une base occasionnelle ou de suppléance, elle peut recevoir des prestations d'assurance-emploi. Toutefois, le travail doit avoir été « principalement ou

entièrement » exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance pour que l'exception s'applique<sup>13</sup>. J'estime cette interprétation convaincante.

[34] L'appelant a déclaré que son travail en vertu du contrat temporaire de janvier à juillet 2023 était exercé sur une base occasionnelle. Il a inclus une définition de l'enseignement occasionnel tirée du site Web de la Commission. En voici la teneur : « [l]'enseignement occasionnel est l'enseignement sur une courte période, irrégulier et temporaire. Si l'emploi consiste à remplacer une personne pendant une courte absence imprévue ou temporaire, et si le travail peut prendre fin en tout temps, il est de nature occasionnelle. »

[35] La Commission a déclaré que le travail de l'appelant dans le cadre du contrat temporaire était assez régulier, constant et prédéterminé pour ne pas correspondre à la définition d'enseignement sur une base occasionnelle ou de suppléance. Elle mentionne que l'appelant a rempli le contrat temporaire.

[36] L'appelant a témoigné au sujet des observations de la Commission. Il a dit qu'il remplaçait un membre du personnel enseignant qui était en congé pour raisons médicales. Il a cependant ajouté qu'à tout moment, le contrat pourrait être annulé si la personne en congé pour raisons médicales revenait au travail. L'appelant a dit qu'il n'était pas certain du jour qui serait son dernier ou s'il retournerait au travail le lendemain. Il ajoute qu'il se rendait au travail tous les jours où sa présence était requise.

[37] L'employeur de l'appelant a établi un relevé d'emploi indiquant que l'appelant a travaillé du 3 janvier au 27 juillet 2023 et qu'il était rémunéré chaque semaine. Les gains indiqués dans le relevé d'emploi sont les mêmes à chaque période de paie, sauf pour la première semaine de travail de l'appelant. Je reconnais que le contrat de l'appelant aurait pu prendre fin à n'importe quel moment si l'enseignant qu'il remplaçait revenait de congé. Je conclus cependant que le relevé d'emploi montre que l'appelant a travaillé régulièrement jusqu'à la fin de son contrat.

---

<sup>13</sup> *K. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada, AD-17-278.*



[38] Comme l'appelant a travaillé régulièrement, je ne crois pas que l'on puisse considérer son travail comme exercé sur une courte période, de façon irrégulière et temporaire. L'appelant travaillait plutôt tous les jours pour lesquels sa présence était requise. Je ne crois pas non plus que l'appelant remplaçait le membre du personnel enseignant pendant une courte période, même s'il ne s'agissait pas de l'année scolaire complète. J'admets comme fait la preuve de la Commission selon laquelle il a respecté le contrat temporaire de sept mois.

[39] Compte tenu de ce qui précède, je ne conclus pas que le travail de l'appelant était principalement ou entièrement exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance.

### **L'appelant est-il admissible à des prestations d'assurance-emploi dans une profession autre que l'enseignement?**

[40] L'appelant n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi dans une profession autre que l'enseignement.

[41] Dans son avis d'appel, l'appelant a déclaré qu'il avait effectué un travail saisonnier au cours de sa période de référence en plus de son emploi d'enseignant. Il a dit qu'il aurait eu plus de 306 heures assurables chez cet employeur, mais qu'il a dû reprendre son emploi au district scolaire.

[42] L'appelant a déclaré qu'il était d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle il ne serait pas admissible à des prestations parce qu'il n'avait pas travaillé assez d'heures dans une profession autre que l'enseignement. Cependant, il a tenu à souligner qu'il a obtenu cet emploi au lieu de simplement se fier aux prestations d'assurance-emploi pour subvenir à ses besoins.

[43] Je reconnais les efforts déployés par l'appelant pour réduire au minimum son utilisation des prestations d'assurance-emploi. Et je conclus qu'il a travaillé pour un employeur autre que le district scolaire pendant sa période de référence. Cependant, je conclus que la Commission a raison. Comme l'appelant aurait besoin de 420 à 700 heures assurables pour être admissible à des prestations, je conclus que les

306 heures assurables qu'il a travaillées ne sont pas suffisantes pour conclure qu'il est admissible à des prestations d'assurance-emploi dans une profession autre que l'enseignement.

**Alors, l'appelant a-t-il droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé?**

[44] Compte tenu de mes conclusions qui précèdent, je juge que l'appelant n'a pas démontré qu'il satisfait à l'une des exceptions pour recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé du 28 juillet au 4 septembre 2023.

[45] L'appelant a témoigné au sujet des répercussions financières de ne pas recevoir de prestations d'assurance-emploi à un moment où il en avait vraiment besoin. Il dit avoir eu recours aux prestations d'assurance-emploi dans le passé comme garantie lui permettant de payer son loyer pendant qu'il cherchait du travail. Il a ajouté que s'il n'avait pas accepté le contrat permanent ou s'il avait menti à ce sujet, il s'en serait tiré.

[46] Je conclus que l'appelant a agi de façon responsable et intègre, en n'utilisant les prestations d'assurance-emploi qu'au besoin. Je conviens avec lui que les prestations d'assurance-emploi visent à aider les prestataires à faire la transition du chômage au travail. Cependant, l'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme pour d'autres régimes d'assurance, il faut satisfaire à certaines exigences pour toucher des prestations.

[47] Bien que je compatisse avec la situation de l'appelant, je ne peux pas modifier la loi<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

## **Conclusion**

[48] L'appelant n'a pas démontré qu'il satisfait à l'une des exceptions pour obtenir des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé. Pour cette raison, je conclus que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations.

[49] L'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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