



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 119

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-823

ENTRE :

L. M.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 26 août 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 septembre 2016

MOTIFS DE DÉCISION

COMPARUTIONS

M^{me} L. M., appelante (prestataire), accompagnée de son époux, monsieur E. M., ont assisté à l'audience.

INTRODUCTION

[1] Le 2 novembre 2014, l'appelante a établi une demande de prestations de maladie au titre de l'assurance-emploi. Le 8 décembre 2014, elle a communiqué avec Service Canada pour modifier ses déclarations. Le 15 décembre 2014, la Commission d'assurance-emploi du Canada (Commission) a conclu que les prestations de l'appelante étaient des prestations de maternité et non des prestations de maladie, mais cette décision n'a jamais été communiquée à l'appelante. Le 8 décembre 2015, l'appelante a communiqué avec la Commission concernant ses prestations dont le paiement avait été interrompu. Le 17 décembre 2015, elle a présenté une demande de réexamen. Le 27 janvier 2016, la Commission a maintenu la décision sur les prestations de maladie – par ailleurs disponible pour travailler. Le 29 février 2016, l'appelante a interjeté appel auprès du *Tribunal de la Sécurité sociale du Canada* (Tribunal).

[2] Le 22 juin 2016, l'appelante a communiqué avec le Tribunal, car elle n'avait pu assister à l'audience le 21 juin 2016 en raison de circonstances au travail, et a demandé un ajournement. Le Tribunal a acquiescé à sa demande et fixé la nouvelle date d'audience au 26 août 2016.

[3] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la ou des questions faisant l'objet de l'appel;
- b) le fait que l'on ne prévoit pas que la crédibilité figure au nombre des questions principales;
- c) le fait que l'appelante sera la seule partie à assister à l'audience;
- d) les renseignements au dossier, y compris le besoin de renseignements supplémentaires;

- e) ce mode d'audience satisfait à la condition énoncée dans le *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* de procéder de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit déterminer si une inadmissibilité devrait être imposée étant donné que l'appelante a été incapable d'établir que n'eût été une maladie ou une blessure, elle aurait été disponible pour travailler au sens de l'alinéa 18 b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

DROIT APPLICABLE

[5] L'alinéa 18 b) de la Loi prescrit que le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, b) incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler.

PREUVE

[6] Le 7 novembre 2014, l'appelante a indiqué dans sa demande de prestations d'assurance-emploi qu'elle demandait des prestations de maladie. Elle a indiqué qu'elle était enceinte et que la date prévue de l'accouchement était le 9 janvier 2015. Elle a ajouté qu'elle avait pris des dispositions avec son employeur pour que son congé de maternité commence le 30 octobre 2014. Elle a indiqué qu'elle aimerait que ses prestations parentales commencent immédiatement après ses prestations de maternité pour les 35 semaines. En ce qui concerne la raison du départ, elle a indiqué qu'elle avait quitté son travail pour maladie, blessure ou intervention chirurgicale (GD3-3 à GD3-14).

[7] Un relevé d'emploi (RE) indique que l'appelante a travaillé pour l'entreprise Group 2 X du 1^{er} février 2014 au 30 octobre 2014, et qu'elle a quitté son emploi et ainsi obtenu le RE en question pour des raisons de maternité (GD3-21).

[8] Une note du médecin datée du 6 novembre 2014 indique qu'il a été conseillé à l'appelante de cesser de travailler pour des raisons de santé (GD3-23).

[9] Le 8 décembre 2014, l'appelante a communiqué avec Service Canada pour modifier ses déclarations pour la période commençant le 2 novembre 2014 jusqu'à la semaine commençant le 30 novembre 2014 au motif qu'au cours de cette période, elle avait déclaré ne pas être disponible et elle avait omis de déclarer des congés de maladie (GD3-27 à GD3-29).

[10] Le 15 décembre 2014, la Commission a répondu à l'interne à la demande, indiquant que les déclarations ne devaient pas être saisies comme se rapportant à un congé de maladie, et que le congé de maternité devait commencer au début de la période de prestations. La cliente avait fixé préalablement la date du début du congé de maternité avec son employeur (GD3-30).

[11] Le 15 décembre 2014, la Commission a communiqué avec l'employeur, qui a indiqué qu'il avait reçu de l'employée un courriel daté du 27 septembre 2014 dans lequel cette dernière avait demandé que son congé de maternité commence le 3 novembre 2014 (GD3-31).

[12] Le 17 décembre 2015, l'appelante a présenté une demande de réexamen. Elle a déclaré qu'en septembre 2014, elle était incapable d'accomplir les tâches dont son travail était assorti en raison de complications liées à sa grossesse. Elle a déclaré qu'elle avait parlé avec son employeur, qu'elle commencerait son congé de maternité au mois de novembre et qu'elle utiliserait jusqu'à cette date les congés de maladie et les congés annuels qui lui restaient. Elle a affirmé initialement que son employeur lui avait dit qu'elle était inadmissible à un congé de maternité parce qu'il avait consulté les normes d'emploi de X et non celles de la X. Elle a indiqué que l'Agence du revenu du Canada (ARC) l'avait informée qu'elle avait en fait droit à des prestations de maternité ainsi qu'à des prestations de maladie. Elle a déclaré qu'elle avait aussi consulté deux médecins, qui lui avaient conseillé de ne pas retourner au travail, et elle a une note du médecin datée du 6 novembre 2014. Elle a déclaré qu'elle avait expliqué sa situation à Service Canada, qui l'avait informée qu'elle toucherait des prestations de maladie jusqu'à la naissance du bébé, qu'elle toucherait ensuite des prestations de maternité pendant 18 semaines et qu'elle obtiendrait un congé parental de 35 semaines. Elle a ajouté qu'elle n'a jamais été informée avant le 4 décembre 2015 que la date initiale à laquelle elle avait écrit sa lettre de congé de maternité à son employeur avait une incidence sur ses prestations de maladie. Elle a déclaré qu'en fait, lorsqu'elle a produit ses déclarations, elle croyait qu'elle devait toucher des prestations de maladie plutôt que des prestations de maternité. Elle a indiqué qu'un

représentant lui avait dit qu'elle devrait communiquer avec eux lorsque le bébé serait né pour modifier ses prestations et toucher des prestations de maternité plutôt que des prestations de maladie, ce qu'elle a fait la semaine du 18 janvier 2015, la semaine de la naissance. Elle a déclaré qu'elle avait été abasourdie lorsque, en novembre 2015, il avait été mis fin à ses prestations d'a.-e. Elle a déclaré qu'elle s'était présentée à un bureau de Service Canada le 4 décembre 2015 et qu'on lui avait dit que sa demande avait été modifiée, à son insu. Elle a inclus la note du médecin datée du 6 novembre 2014 (GD3-32 à GD3-35).

[13] Le 27 janvier 2016, la Commission a communiqué avec l'appelante et l'a informée qu'elle n'était pas admissible à des prestations de maladie parce qu'elle avait indiqué dans sa demande qu'elle avait pris des dispositions avec son employeur pour commencer son congé de maternité le 30 octobre 2014, et l'employeur a confirmé qu'il avait un courriel selon lequel elle commencerait son congé de maternité le 3 novembre 2014. Par conséquent, l'appelante a omis de prouver que, si elle n'avait pas été malade, elle aurait travaillé. Elle a déclaré qu'elle avait éprouvé des problèmes avec son employeur et qu'elle voulait tout simplement sortir de là le plus tôt possible. Elle a déclaré qu'elle ne se sentait pas assez bien pour continuer de travailler pour des raisons de santé. Elle a ajouté qu'elle et sa mère avaient été informées qu'elle pouvait demander des prestations de maternité, puis demander des prestations de maladie plus tard parce qu'elle n'avait pas de note de son médecin lorsqu'elle avait cessé de travailler, ce qu'elle a fait lorsqu'elle a cessé de travailler. Elle a indiqué que son RE dit bien qu'elle retournera le 2 novembre 2015, mais elle croyait qu'elle pourrait modifier cette date à n'importe quel moment parce qu'elle ne savait pas si elle allait prendre une année complète ou retourner au travail plus tôt parce que son partenaire songeait à prendre une partie du congé parental. L'appelante a déclaré qu'on lui avait fait comprendre qu'elle toucherait des prestations de maladie et que sa demande serait ensuite modifiée pour qu'elle touche des prestations de maternité. Elle a été mal informée par Service Canada et affirme qu'elle perdra donc des semaines d'admissibilité à des prestations après avoir été informée qu'elle touchait des prestations de maladie (GD3-36 et GD3-37).

[14] Le 27 janvier 2016, la Commission a avisé l'appelante que la décision initiale était maintenue et lui a fourni des renseignements sur la manière d'interjeter appel au Tribunal (GD3-38 et GD3-39).

[15] Le 16 février 2016, la mère de l'appelante a communiqué avec Service Canada pour préciser les renseignements fournis précédemment. Elle a déclaré que l'appelante souffrait de complications liées à sa grossesse, et en outre qu'elle était inquiète au sujet du congé de maternité chez son employeur en raison de la courte période de son emploi, et qu'elle ne voulait pas abandonner son employeur à son sort, car il était très occupé. Elle a déclaré que l'appelante était incapable d'obtenir un diagnostic de son propre médecin, de sorte qu'elle s'était adressée à un autre médecin, qui lui avait dit qu'elle ne devrait pas travailler. Elle a déclaré que l'avis donné tenait compte des besoins de son employeur et qu'il était fondé sur la période pendant laquelle l'appelante estimait pouvoir continuer de travailler étant donné la détérioration de son état de santé (GD3-40).

[16] Le 29 février 2016, l'appelante a déposé un avis d'appel dans lequel elle a dit qu'elle avait été informée en janvier que la réponse qu'elle avait donnée dans sa demande initiale donnait à entendre qu'elle avait informé son employeur qu'elle allait prendre un congé de maternité tôt et qu'elle aurait été sans cela disponible pour travailler. Elle a indiqué que ce n'était absolument pas le cas; elle s'est efforcée de travailler aussi longtemps qu'elle le pouvait et, en raison de la santé de son bébé et de sa propre santé, elle ne pouvait recommencer à travailler qu'après la naissance du bébé. Elle a déclaré qu'elle n'a été informée (par la Commission) que les prestations de maladie lui avaient été refusées que lorsque les paiements faits à son intention cessent au mois de janvier 2016. L'appelante a inclus un récit détaillé de ses problèmes de santé, une preuve médicale, ses communications avec Service Canada et les événements qui ont mené à son appel (GD2-1 à GD-9).

PREUVE À L'AUDIENCE

[17] L'appelante a déclaré qu'à la fin du mois de septembre, elle a discuté avec sa superviseure des complications liées à sa grossesse et l'a informée qu'elle se sentait alors trop malade pour s'acquitter de ses fonctions. Elle a déclaré qu'au cours de cette discussion, elle a dit à sa superviseure qu'elle essaierait de passer à travers un autre mois. Elle a déclaré qu'elle travaillait en X, mais que le siège social de l'entreprise se trouvait en X et que sa superviseure lui avait dit qu'elle ne serait pas admissible à un congé de maternité; toutefois, elle a communiqué avec Service Canada, dont un représentant lui a dit qu'elle l'était. Elle a déclaré

qu'elle ignorait qu'elle aurait pu demander un congé de maladie et qu'elle n'avait pas travaillé suffisamment longtemps pour son employeur et craignait de demander si d'autres options lui étaient ouvertes.

[18] L'appelante a indiqué qu'un représentant de Service Canada lui avait dit qu'elle serait admissible à des prestations de maladie et qu'elle était tenue de fournir une note du médecin. Elle a déclaré qu'elle s'était fait dire qu'elle serait admissible à 15 semaines de prestations de maladie, 15 semaines de prestations de maternité, et 35 semaines de congé parental. Elle s'est fait dire également qu'elle devait les informer de la naissance du bébé, et que sa demande serait alors modifiée. Elle a déclaré qu'elle s'est rendue en personne dans un bureau de Service Canada une semaine après la naissance du bébé et qu'on lui a dit que les modifications avaient été apportées. Elle a déclaré qu'on ne lui a jamais dit alors ou par la suite qu'elle n'était pas et qu'elle n'avait pas été admissible à des prestations de maladie. Elle a déclaré que ce n'est que lorsque ses prestations ont été interrompues en novembre 2015 qu'elle a communiqué avec Service Canada et qu'elle en a alors été informée.

[19] L'appelante a déclaré qu'il est très injuste à son avis qu'après qu'elle eut demandé des prestations de maladie et répondu aux questions correctement, elle n'ait pas été informée qu'elle n'y était pas admissible.

[20] L'appelante a déclaré que son employeur savait très bien qu'elle n'était pas en mesure continuer de s'acquitter de ses fonctions en raison de son état de santé, mais elle n'en a jamais fait part au service des ressources humaines, dont les bureaux étaient situés en X, et elle n'avait pas la capacité de le faire. Elle a déclaré que, lorsqu'elle s'est fait dire qu'elle n'était pas admissible à un congé de maternité et que l'on ne pouvait lui garantir son emploi, elle avait été prise d'inquiétude et elle n'allait pas demander un autre congé.

OBSERVATIONS

[21] L'appelante a fait valoir ce qui suit :

- a) Elle a demandé des prestations de maladie sur la recommandation du représentant de Service Canada.

- b) Elle a fourni une note du médecin indiquant qu'elle s'était fait dire de quitter son emploi.
- c) Sa superviseure savait très bien qu'elle devait quitter son emploi plus tôt en raison de complications médicales liées à sa grossesse.
- d) Elle a consenti à prendre un congé de maternité plus tôt, en raison du fait cependant qu'elle craignait de demander un congé de maladie supplémentaire de crainte que son retour à son emploi soit compromis.
- e) Il y a eu une mauvaise communication entre elle, sa superviseure et le service des RH, qui se trouvait dans une province différente.
- f) Elle a été mal informée par la Commission, qui a négligé de lui dire aussi au moment où elle était en communication avec elle au début de la demande que le code figurant sur le RE signifiait qu'elle n'était pas admissible à des prestations de maladie.
- g) Elle n'a jamais été informée par la Commission jusqu'à ce que ses prestations prennent fin et qu'elle s'informe un an plus tard.

[22] L'intimé a fait valoir ce qui suit :

- a) La Commission affirme que l'employeur et l'appelante indiquent tous deux que des dispositions avaient été prises pour que le congé de maternité commence le 2 novembre 2014. Or, l'appelante n'a pas demandé des prestations de maternité, mais des prestations de maladie avant ses prestations de maternité et elle a subséquemment fourni une documentation médicale appuyant le fait qu'on lui avait conseillé de cesser de travailler pour des raisons de santé.
- b) La Commission soutient que, pour être admissible à des prestations de maladie, l'appelante doit établir qu'elle est incapable de travailler et que, n'eût été sa maladie, elle aurait été disponible pour travailler.
- c) La Commission fait valoir que l'appelante a omis de prouver qu'elle aurait travaillé ou aurait été disponible pour travailler parce que, ainsi qu'elle l'a dit, elle voulait tout

simplement partir de chez son employeur le plus rapidement possible, de sorte qu'elle l'a informé qu'elle voulait commencer son congé de maternité, lequel a été subséquemment approuvé par l'employeur.

- d) La Commission soutient que la preuve tangible confirme que l'appelante a pris des dispositions préalables pour quitter son emploi pour des raisons de maternité et fixé une date de retour au travail et que, par conséquent, elle n'est pas par ailleurs considérée comme étant disponible. Il est évident, en dépit de l'argument de l'appelante selon lequel elle était incapable de travailler pour des raisons de santé, que là n'était pas l'entente qu'elle avait conclue avec l'employeur, ni n'était-ce ce que l'employeur avait compris de la raison pour laquelle elle avait cessé de travailler. Il reste que, n'eût été son état de santé, l'appelante ne serait pas encore au travail parce qu'elle avait pris des dispositions pour prendre un congé de maternité.
- e) Personne ne conteste que l'appelante ait été incapable de continuer de travailler pour des raisons de santé; sa note du médecin le confirme. Toutefois, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, l'incapacité de travailler pour des raisons de santé est une seule des deux conditions qu'il faut remplir pour toucher des prestations de maladie. Bien qu'elle ait satisfait à la première condition, l'appelante n'a pas satisfait à la deuxième, puisque la preuve montre clairement qu'elle n'aurait pas été sans cela disponible pour travailler.

ANALYSE

[23] L'alinéa 18 *b*) de la Loi prescrit que le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, *b*) incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler.

[24] Le Tribunal doit se poser la question pertinente suivante : Si l'appelante n'avait pas été malade, aurait-elle été disponible pour travailler?

[25] L'intimé fait valoir que l'employeur et l'appelante indiquent tous deux que la date du début d'un congé de maternité avait été fixée préalablement au 2 novembre 2014. Or, l'appelante a demandé non pas des prestations de maternité, mais des prestations de maladie avant ses prestations de maternité, et elle a subséquemment fourni une documentation médicale appuyant le fait qu'elle s'était fait conseiller de cesser de travailler pour des raisons de santé.

[26] L'appelante fait valoir qu'elle ignorait qu'elle aurait pu demander un congé de maladie à son employeur plutôt qu'un congé de maternité à ce moment-là. Elle a témoigné qu'il y avait des circonstances atténuantes en ce qui concerne le fait qu'elle avait dû quitter son emploi plus tôt que prévu. Elle a témoigné qu'elle avait été très honnête avec sa superviseuse directe et que celle-ci était au courant de son état de santé. L'appelante a témoigné que sa superviseuse lui avait dit initialement qu'elle ne serait pas admissible à des prestations de maternité et que l'employeur ne pouvait lui garantir son emploi après la naissance du bébé. Elle a déclaré qu'elle en avait ressenti un sentiment d'insécurité en plus du fait que cela ne faisait pas longtemps qu'elle travaillait là. Elle a témoigné qu'elle a dit à son employeur qu'elle tenterait de travailler aussi longtemps qu'elle le pourrait, mais elle a subséquemment décidé d'accepter que le congé de maternité commence le 2 novembre 2014.

[27] Le Tribunal conclut sur le fondement de la preuve au dossier que le RE indique que l'appelante a quitté son emploi pour prendre un congé de maternité et qu'elle retournerait au travail le 2 novembre 2015. Or, l'appelante a témoigné de vive voix qu'il y avait des circonstances atténuantes qui avaient fait en sorte qu'elle avait dû consentir à prendre un congé de maternité plus tôt que prévu, car elle avait commencé à éprouver des problèmes de santé attribuables à sa grossesse.

[28] Le Tribunal conclut, sur le fondement du témoignage de l'appelante, que cette dernière ignorait qu'elle aurait pu demander à son employeur l'autorisation de quitter son emploi tôt pour des raisons de santé et qu'elle a cru que la seule option qui s'offrait à elle était de consentir à prendre son congé de maternité.

[29] Le Tribunal conclut, sur le fondement de la preuve de l'appelante au dossier et de son témoignage donné de vive voix, que son employeur n'a pas été honnête, car il lui a dit initialement qu'elle ne serait pas admissible à un congé de maternité et, par conséquent, qu'il

ne pouvait lui garantir son emploi à son retour, ce qui, de l'avis du Tribunal, donnait à l'appelante une raison de ressentir de l'appréhension à l'idée d'explorer d'autres options qui auraient pu lui être ouvertes.

[30] Le Tribunal conclut, sur le fondement de la preuve au dossier et du témoignage que l'appelante a donné de vive voix, qu'au cours de sa conversation avec un représentant de Service Canada, elle a été informée que d'autres options lui étaient offertes, comme celle de toucher des prestations de maladie avant de toucher des prestations de maternité. Le Tribunal conclut que la preuve soutient clairement que l'appelante a agi sur les conseils de Service Canada lorsqu'elle a présenté sa première demande de prestations de maladie plutôt que de prestations de maternité.

[31] Le Tribunal conclut que la preuve montre clairement que l'appelante a répondu aux questions avec franchise et honnêteté et qu'elle s'était entendue avec son employeur pour prendre un congé de maternité tôt parce qu'elle avait épuisé tous ses congés annuels et ses congés de maladie auprès de l'employeur. Le Tribunal est d'avis que la preuve permet de conclure qu'il n'y avait aucune raison pour l'appelante de croire que les renseignements qu'elle avait obtenus de Service Canada à la date de sa demande ou par la suite, lorsqu'elle a demandé que ses déclarations soient modifiées, ou lorsque, à la demande de Service Canada, elle a déclaré la naissance de son bébé afin de remplacer ce qu'elle a cru être des prestations de maladie par des prestations de maladie, n'étaient pas exacts. Le Tribunal conclut qu'il n'y a aucune preuve au dossier qui montre pourquoi la Commission a omis de fournir des renseignements exacts, ou d'informer l'appelante à tout moment au cours de ce processus, mais uniquement après que cette dernière eut appelé la Commission lorsque le paiement de ses prestations a pris fin.

[32] Le Tribunal conclut que la prétention de la Commission selon laquelle « l'appelante n'a pas demandé des prestations de maternité, mais des prestations de maladie avant ses prestations de maternité et elle a subséquemment fourni une documentation médicale appuyant le fait qu'on lui avait conseillé de cesser de travailler pour des raisons de santé », devrait corroborer le fait que l'appelante était en fait malade et qu'elle n'était pas disponible pour travailler, et

qu'elle ne savait pas que ce qui figurait dans son RE aurait une incidence sur ses prestations de maladie.

[33] Le Tribunal conclut, sur le fondement du témoignage donné de vive voix par l'appelante, que si elle avait su que cela était le cas, elle aurait pu demander un RE modifié à son employeur.

[34] L'intimé soutient que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle aurait travaillé ou qu'elle aurait été disponible pour travailler parce que, comme elle l'a dit, elle voulait tout simplement quitter son employeur le plus rapidement possible et, par conséquent, l'a informé qu'elle voulait commencer son congé de maternité, qui a été subséquemment approuvé par l'employeur.

[35] L'appelante fait valoir que sa superviseuse directe était au courant de son état de santé et des difficultés qu'elle éprouvait à exécuter ses fonctions, ce qui avait un impact négatif au travail. Elle a témoigné qu'elle était malade et incapable de continuer. Elle a témoigné qu'elle estimait n'avoir aucune autre option et qu'elle croyait que, dans l'intérêt de l'employeur, la solution consistait à accepter de partir tôt.

[36] Le Tribunal conclut que la Commission n'a fait aucune enquête sur les déclarations de l'appelante concernant les raisons pour lesquelles elle a pris un congé de maternité beaucoup plus tôt que ce qu'elle avait prévu. La preuve permet de conclure que la Commission a appelé l'employeur une fois pour confirmer que l'appelante était en congé de maternité. Le Tribunal conclut que la preuve confirme clairement qu'il y avait des circonstances atténuantes qui auraient dû faire l'objet d'une enquête et que les déclarations faites de vive voix par l'appelante auraient dû être prises en considération de préférence à une seule déclaration relatée de la personne qui travaillait au siège social à X et qui a délivré le relevé d'emploi.

[37] L'intimé fait valoir que personne ne conteste que l'appelante était incapable de continuer de travailler pour des raisons de santé; sa note du médecin le confirme. Toutefois, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, l'incapacité de travailler pour des raisons de santé constitue une seule des deux conditions auxquelles il faut satisfaire pour que des prestations de maladie soient versées. Bien qu'elle ait satisfait à la première condition, l'appelante n'a pas

satisfait à la deuxième, puisque la preuve montre clairement qu'elle n'était pas par ailleurs disponible pour travailler.

[38] Le Tribunal conclut que l'appelante a produit une preuve établissant qu'il y avait des circonstances atténuantes entourant sa décision d'accepter de prendre un congé de maternité tôt, alors qu'en fait elle aurait dû demander un congé de maladie à son employeur, de sorte que le RE aurait alors indiqué qu'elle avait quitté son emploi pour maladie ou blessure, ce qui, la preuve le démontre, est la raison de son départ, ce que la Commission ne conteste pas. Le Tribunal conclut que si l'appelante n'avait eu aucune complication médicale, elle n'aurait pas consenti à un congé de maternité tôt, de sorte qu'elle aurait continué de travailler.

[39] Le Tribunal conclut que, bien qu'il y ait une jurisprudence qui appuie le fait que les prestataires qui touchent des prestations de maternité lorsqu'elles tombent malades ne sont pas admissibles à des prestations en application de l'alinéa 18 b), car elles n'auraient pas été sans cela disponibles pour travailler étant donné qu'elles touchaient déjà des prestations de maternité/parentales, là n'est pas le cas dans la présente affaire.

[40] Le Tribunal conclut que l'appelante a demandé initialement non pas des prestations de maternité/parentales, mais plutôt des prestations de maladie, et qu'elle n'a jamais été informée que sa demande n'était pas traitée à ce titre avant le mois de novembre 2015, soit un an plus tard. Le Tribunal conclut que la preuve établit clairement que l'appelante était malade et que son employeur aurait dû délivrer un relevé d'emploi indiquant une blessure ou maladie. Les faits démontrent clairement que l'appelante ne connaissait pas l'existence du programme d'assurance-emploi et des prestations auxquelles elle avait droit, et qu'il y a eu mauvaise communication avec l'employeur.

[41] Le Tribunal se fonde sur la décision rendue dans l'affaire CUB 79390A, où le juge-arbitre Goulard a dit ceci : « Dans la décision CUB 77039, le juge Marin a tranché une question essentiellement identique à celle dont j'ai été saisi. Dans une décision extrêmement bien explicitée, le juge Marin a conclu en ces termes :

« La Loi sur l'assurance-emploi a été modifiée à maintes reprises au fil des ans. Son objectif initial était de fournir un revenu aux personnes qui se retrouvaient involontairement en

chômage, mais il est depuis longtemps désuet en raison des changements sociaux survenus dans la société canadienne en constante évolution. Parmi les modifications qui ont été apportées, citons l'ajout de congés pour des raisons familiales ainsi que l'autorisation pour un prestataire de se rendre à l'étranger pour une période de durée limitée selon des motifs énumérés à l'article 55 du Règlement. Je souligne que pour chacune de ces modifications, le Règlement précise clairement ceci : « Sous réserve de l'article 18 ». Les valeurs visées par ces modifications ne sont certainement pas plus importantes que celles visées dans le cas de prestataires qui peuvent bénéficier d'un congé de maladie lorsqu'ils deviennent gravement malades immédiatement après ou avant avoir touché leurs prestations de maternité ou leurs prestations parentales.

*Je conclus que dans le cas de prestations de maternité et de prestations parentales, les dispositions de la Loi devraient être interprétées comme si elles étaient précédées des mots « **Indépendamment des dispositions de l'article 18** » afin de donner pleinement effet à la volonté du Parlement. Si la Commission interprétait de manière plus libérale les dispositions de la Loi dans le cas de femmes qui prouvent qu'elles sont atteintes d'une grave maladie au moment où leur congé de maladie ou leur congé parental prend fin, son approche s'harmoniserait avec la volonté des représentants élus. Cette ouverture d'esprit ne donnerait certainement pas lieu à un abus, mais offrirait au contraire un minimum de réconfort à un petit segment de la population durement touché et qui est déjà admissible à des prestations spéciales.*

En outre, cela permettrait la recommandation d'articles de loi pertinents afin de donner pleinement effet à ce que sous-tend le projet de loi C-49 en matière de prestations parentales et de maternité.

La prestataire avait droit aux prestations pour lesquelles elle a présenté une demande, et elle aurait dû recevoir ces prestations. »

Je souscris entièrement au raisonnement et à la décision du juge Marin, que j'adopte.

Par conséquent, l'appel de la prestataire est accueilli et la décision du conseil arbitral est annulée. »

[42] Le Tribunal conclut qu'une inadmissibilité ne devrait pas être imposée, car l'appelante a réussi à établir que, sans la maladie ou la blessure, elle aurait été disponible pour travailler au sens de l'alinéa 18 *b*) de la Loi.

CONCLUSION

[43] L'appel est accueilli.

Teresa Jaenen

Membre, Division générale – Assurance-emploi