



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c S. G.*, 2019 TSS 839

Numéro de dossier du tribunal : AD-18-564

ENTRE :

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Appelante

et

**S. G.**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 septembre 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

### APERÇU

[2] L'appelante [*sic*], S. G. (la prestataire), s'est vu refuser des prestations de maladie parce que l'intimée [*sic*], la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission), a établi qu'elle ne disposait pas de suffisamment d'heures assurables. La Commission avait d'abord confirmé par écrit à la prestataire qu'elle disposait de suffisamment d'heures, mais après que la prestataire lui ait demandé une révision, elle a établi de nouveaux calculs et s'est ravisée.

[3] La prestataire a interjeté appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a prolongé sa période de référence parce qu'elle a conclu que la prestataire ne disposait pas d'heures assurables au cours de sa dernière période de paie. La division générale a ensuite conclu que la prestataire disposait de suffisamment d'heures assurables au cours de cette période de référence prolongée. La Commission a interjeté appel à la division d'appel.

[4] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit en incluant les heures associées aux gains non assurables dans le calcul des heures de la période de référence prolongée.

### QUESTIONS EN LITIGE

[5] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en prolongeant de deux semaines la période de référence de la prestataire sans déduire les heures qui avaient été appliquées à sa dernière période de paie?

[6] La division générale a-t-elle conclu que les heures assurables de la prestataire étaient suffisantes uniquement en raison de la prolongation de la période de référence et sans tenir compte de la preuve selon laquelle la prestataire comptait des périodes de vacances annuelles au cours de sa période de référence qui pourraient se traduire par des heures assurables supplémentaires?

## ANALYSE

### Principes généraux

[7] La division d'appel ne peut modifier une décision de la division générale que si elle peut conclure que celle-ci a commis l'une des erreurs décrites dans les « moyens d'appel » à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS).

[8] Les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

### **Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en prolongeant de deux semaines la période de référence de la prestataire sans déduire les heures qui avaient été appliquées à sa dernière période de paie?**

[9] La Commission a déterminé que la période de référence de la prestataire s'étendait du 5 mars 2017 au 3 mars 2018 et qu'elle disposait au total de 590 heures d'emploi assurable, ce qui est inférieur au minimum de 600 heures nécessaire pour être admissible à des prestations de maladie. À cette époque, la Commission n'avait pas demandé à l'Agence du revenu du Canada (ARC) de rendre une décision sur le nombre d'heures assurables.

[10] Bien que la division générale n'ait pas eu l'avantage de disposer d'une décision de l'ARC, elle a conclu que la somme versée à la prestataire au cours de sa dernière période de paie, telle qu'elle apparaît dans son relevé d'emploi (RE), ne représentait pas une rémunération pour des heures travaillées. Elle a admis la preuve de la prestataire selon laquelle l'employeur a versé cette somme finale en tant qu'indemnité de décès.

[11] La division générale a également conclu que la prestataire ne disposait pas d'heures assurables au cours de cette période parce qu'elle était incapable de travailler par suite d'une maladie, ce qui signifiait qu'elle [sic] sa période de référence devait être prolongée en vertu de l'article 8(2)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE). La division générale a prolongé la période de référence de la prestataire de façon à ce qu'elle débute deux semaines plus tôt, soit le 19 février 2017.

[12] Après avoir prolongé la période de référence, la division générale a ajouté les 29,9 heures du 19 février 2017 au 4 mars 2017 au total de 590 heures assurables et a ensuite établi que le nouveau total dépasserait le minimum de 600 heures assurables. Ce faisant, elle n'a pas déduit le nombre total d'heures assurables pour la période de référence du nombre d'heures auxquelles elle a appliqué l'« indemnité de décès ».

[13] Selon le RE de la prestataire, 37,5 heures de travail étaient incluses dans sa dernière période de paie. Selon la feuille de répartition du travail,<sup>1</sup> la prestataire disposait de 15,5 heures assurables dans la semaine du 18 février 2018 au 24 février 2018, et de 15,57 heures assurables dans la semaine du 25 février 2018 au 3 mars 2018. Cela laisse supposer que la période finale comptait 31,07 heures assurables au total.

[14] Puisque la prolongation de la période de référence de deux semaines était fondée sur le fait que la prestataire n'avait pas d'emploi assurable au cours de la dernière période de paie de deux semaines, la division générale aurait dû déduire de la dernière période de paie les heures que la Commission avait considérées comme assurables.

[15] Que le nombre d'heures assurables prélevées par erreur ait été de 37,5 heures (à partir du RE) ou de 31,07 heures (à partir de la feuille de travail), le total ajusté serait inférieur au seuil des 600 heures assurables. La prestataire n'aurait pas eu droit aux prestations de maladie si la division générale avait effectué la déduction appropriée.

[16] La division générale a commis une erreur de droit aux termes de l'article 58(1)b) de la LMEDS en prolongeant la période de paie de la prestataire en vertu de l'article 8(1)a) de la LEA

---

<sup>1</sup> GD3-36

tout en conservant, dans le total des heures assurables de la période de référence, les heures non assurables en vertu desquelles elle a justifié la prolongation.

**Question en litige 2 : La division générale a-t-elle conclu que les heures assurables de la prestataire étaient suffisantes uniquement en raison de la prolongation de la période de référence et sans tenir compte de la preuve selon laquelle la prestataire comptait des périodes de vacances annuelles au cours de sa période de référence qui pourraient se traduire par des heures assurables supplémentaires?**

[17] Bien que la Commission soit l'appelante en l'espèce, la prestataire a soulevé, à l'audience de la division d'appel, la question des vacances non payées en tant qu'heures assurables. La prestataire a déclaré que la division générale n'avait pas inclus en tant qu'heures de rémunération assurable les heures associées à ses vacances non rémunérées.

[18] Des éléments de preuve ont été présentés à la division générale selon lesquels l'employeur a décrit les périodes de vacances annuelles de la prestataire comme des périodes de paye à zéro dans les RE. Toutefois, l'employeur a également décrit les périodes de vacances comme étant [traduction] « non payées ».<sup>2</sup> Rien au dossier de la division générale, notamment le témoignage de la prestataire, ne laisse entendre que les vacances représentées par les périodes de paye à zéro ont été effectivement payées à la prestataire.

[19] L'article 10.1(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le règlement) prévoit ce qui suit :

Lorsqu'un assuré est rétribué par l'employeur pour une période de congé payé, il est réputé avoir exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées et pour lesquelles il aurait normalement été rétribué durant cette période.

[20] Les périodes de vacances annuelles de la prestataire ne pouvaient être considérées comme assurables en vertu de l'article 10(1) du règlement, à moins que les vacances qu'elle a prises n'aient été payées par son employeur. À la division d'appel, la prestataire a déclaré avec insistance que l'employeur lui avait payé ces vacances en les ajoutant à chaque chèque de paie régulier. Toutefois, les éléments de preuve présentés à la division générale ne laissaient pas

---

<sup>2</sup> GD3-32

entendre que l'employeur avait payé ces vacances à la prestataire. Il s'agit de nouveaux éléments de preuve dont n'avait pas été saisie la division générale et sur lesquels la division d'appel ne peut maintenant se pencher.<sup>3</sup>

[21] La division générale n'a pas commis d'erreur en application de l'article 58(1)c) de la LMEDS en omettant de tenir compte du fait que la prestataire comptait des périodes de paye à zéro au cours de sa période de référence, alors que la seule preuve dont était saisie la division générale établissait qu'il s'agissait de périodes **non payées** à zéro.

## CONCLUSION

[22] L'appel est accueilli. L'affaire est renvoyée à la division générale pour révision conformément aux pouvoirs que m'accorde l'article 59 de la LMEDS.

[23] Je souligne que la Commission a obtenu une décision de l'ARC depuis la date de la décision de la division générale, qui confirme que la prestataire compte 605 heures d'emploi assurable. Toutefois, ce total se rapporte au nombre d'heures au cours de la période de référence *prolongée*, notamment les heures de la dernière période de paie de la prestataire, que l'ARC considérait assurables.

[24] La Commission a confirmé à la division d'appel qu'elle n'avait pas soulevé, auprès de l'ARC, la préoccupation de la prestataire au sujet de l'omission des vacances payées et qu'elle n'avait pas demandé à l'ARC de déterminer si les périodes de vacances « non payées » de la prestataire étaient assurables.

[25] La division générale doit être informée que la prestataire a confirmé à la division d'appel qu'elle prévoit interjeter appel de la décision de l'ARC (ce qu'elle a peut-être déjà fait). Elle a l'intention de faire valoir à l'ARC qu'elle a été payée pour les deux périodes de vacances non payées et qu'elle devrait être réputée avoir accumulé des heures assurables au cours de ces périodes.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

---

<sup>3</sup> Arrêt *Mette c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 276

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 25 mars 2019 et le 27 août 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. G., appelante Rachel Paquette, représentante de l'intimée