



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *A. T. c Commission de l'assurance emploi du Canada*, 2020 TSS 763

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1121

ENTRE :

**A. T.**

Appelant

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 : Charlotte McQuade

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 avril 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 14 août 2020

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. A. T. (prestataire) n'a pas démontré qu'il avait travaillé suffisamment d'heures<sup>1</sup> pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE).

## APERÇU

[2] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'AE, toutefois la Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire n'avait pas travaillé suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations.

[3] La Commission affirme que le prestataire n'a pas cumulé suffisamment d'heures, car il a besoin de 630 heures, mais il n'a que 177 heures. Le prestataire est en désaccord avec le nombre d'heures d'emploi assurable qu'il aurait cumulées selon la Commission. Il pense avoir cumulé la quasi-totalité des 630 heures exigées. J'ai demandé à la Commission d'obtenir une décision auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC), puisque seule l'ARC peut rendre une décision au sujet du nombre d'heures d'emploi assurable d'une partie prestataire<sup>2</sup>. L'ARC a jugé que le prestataire avait seulement 177 heures. Le prestataire a interjeté appel de la décision de l'ARC, toutefois l'ARC a confirmé sa décision en appel. Je dois déterminer si le prestataire a travaillé suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations.

[4] J'ai déterminé, pour les raisons expliquées ci-dessous, que le prestataire n'a pas travaillé suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations.

## AFFAIRES PRÉLIMINAIRES

[5] À son audience, qui s'est tenue le 28 avril 2020, le prestataire s'est opposé au nombre d'heures d'emploi assurable qu'il a cumulées selon la Commission. Il a dit que les dossiers de son employeur n'étaient pas exacts. J'ai ajourné l'audience afin que l'ARC puisse rendre une décision sur cette question. Le prestataire a demandé que son audience soit reprise sous forme de questions et réponses. L'audience a été reprise selon ce format après l'obtention des décisions de

---

<sup>1</sup> Plus précisément, les heures travaillées doivent être des heures d'emploi assurable : article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Dans cette décision, lorsque j'utilise le mot « heures », je fais référence aux heures d'emploi assurable.

<sup>2</sup> Loi sur l'AE, art 90.

l'ARC. J'ai demandé au prestataire de fournir toute autre preuve ou observation qu'il détenait concernant les décisions de l'ARC. Le prestataire a répondu qu'il n'avait pas d'autre information à fournir et qu'il adoptait ses observations antérieures.

[6] Le prestataire a affirmé à son audience qu'en plus de la question des heures d'emploi assurable, il voulait aussi que le Tribunal examine si une pénalité devrait être imposée à son employeur pour avoir fourni une fausse information à la Commission dans son relevé d'emploi. Comme je l'ai expliqué au prestataire, je ne peux pas trancher cette question, car la Commission n'a pas rendu de décision concernant une pénalité. La loi dit que j'ai seulement compétence pour examiner les questions au sujet desquelles la Commission a rendu une décision de révision<sup>3</sup>.

### **QUESTION EN LITIGE**

[7] Le prestataire a-t-il travaillé suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations d'AE?

### **ANALYSE**

[8] Les personnes qui arrêtent de travailler ne reçoivent pas toutes des prestations d'AE. Les parties prestataires doivent prouver<sup>4</sup> qu'elles sont admissibles aux prestations<sup>5</sup>. Pour être admissibles aux prestations, les parties prestataires doivent avoir travaillé suffisamment d'heures pendant une période donnée<sup>6</sup> (cette période s'appelle la période de référence; je vais expliquer ce qu'est la période de référence plus en détail un peu plus loin dans la décision).

[9] Le nombre d'heures de travail que les parties prestataires doivent avoir cumulées pour être admissibles n'est pas le même pour tout le monde. Ce nombre dépend du taux régional de chômage qui s'applique à une partie prestataire au cours de la semaine qui marque le début de sa période de référence<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Loi sur l'AE, art 113.

<sup>4</sup> Le prestataire doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela est plus probable que le contraire.

<sup>5</sup> Loi sur l'AE, art 48.

<sup>6</sup> Loi sur l'AE, art 7.

<sup>7</sup> Loi sur l'AE, art 7(2)(b) et *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 17.

[10] Une période de référence correspond à la date à partir de laquelle des prestations sont payées. Elle commence, selon le cas a) le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'arrêt de rémunération; b) le dimanche de la semaine au cours de laquelle est formulée la demande initiale de prestations<sup>8</sup>.

[11] Le prestataire a présenté une demande de prestations le 12 décembre 2019<sup>9</sup>. Le prestataire s'interroge sur la question de savoir si le 5 octobre 2019 était sa dernière journée payée comme en fait état son relevé d'emploi<sup>10</sup>. Il dit qu'il n'a pas travaillé après le 5 octobre, car il était en congé de maladie. Il a été licencié le 31 octobre 2019, mais il pense avoir été payé au-delà du 5 octobre 2019. La Commission a déterminé que la période de référence du prestataire devait commencer le 8 décembre 2019. J'estime que cela est correct. L'opposition du prestataire concernant sa dernière journée payée n'affecte pas le début de sa période de référence, car il a présenté une demande de prestations après l'arrêt de sa rémunération.

[12] La Commission a déterminé que la région du prestataire était celle de Calgary, et que le taux régional de chômage était de 7,4 % la semaine où devait commencer sa période de prestations<sup>11</sup>. Le prestataire n'a pas contesté cette information, et je l'accepte comme un fait. Cela signifie qu'il faudrait que le prestataire ait travaillé au moins 630 heures pendant sa période de référence pour être admissible aux prestations d'AE<sup>12</sup>.

[13] Comme je l'ai mentionné ci-dessus, les heures qui sont calculées sont les heures travaillées par le prestataire pendant sa période de référence. En général, la période de référence correspond aux 52 semaines qui précéderaient le début de la période de prestations<sup>13</sup> d'une partie prestataire.

[14] La Commission a déterminé que la période de référence du prestataire devrait être prolongée de 52 semaines au-delà des 52 semaines habituelles, car elle a accepté le fait que le prestataire avait été incapable de travailler en raison de problèmes de santé

---

<sup>8</sup> Loi sur l'AE, art 10(1).

<sup>9</sup> GD3-17.

<sup>10</sup> GD3-22.

<sup>11</sup> GD3-27.

<sup>12</sup> L'article 7 de la loi sur l'AE présente un tableau comprenant le nombre minimum d'heures dont une partie prestataire a besoin selon les différents taux de chômage.

<sup>13</sup> Loi sur l'AE, art 8.

<sup>14</sup>du 10 septembre 2017 au 29 juin 2019 et du 6 octobre 2019 au 7 décembre 2019. La Commission a donc déterminé que la période de référence du prestataire s'échelonnait du 10 décembre 2017 au 7 décembre 2019.

[15] À son audience, le prestataire s'est interrogé sur la question de savoir si la période de référence pouvait être prolongée au-delà de 104 semaines, affirmant qu'il doit y avoir des motifs à cela. J'estime que la période de référence du prestataire a été correctement établie comme étant la période de 104 semaines s'échelonnant du 10 décembre 2017 au 7 décembre 2019. La durée maximale d'une période de référence est de 104 semaines<sup>15</sup>.

[16] L'employeur a fourni un relevé d'emploi daté du 7 novembre 2017 selon lequel le prestataire avait travaillé du 20 janvier 2017 au 8 septembre 2017 et avait cumulé 451 heures assurables<sup>16</sup>. Selon un relevé d'emploi daté du 17 octobre 2019, le prestataire a travaillé du 2 juillet 2019 au 5 octobre 2019 et a cumulé 175 heures d'emploi assurable<sup>17</sup>. Selon un relevé d'emploi daté du 7 novembre 2019, le prestataire a travaillé du 22 septembre 2019 au 3 octobre 2019 et a cumulé deux heures d'emploi assurable<sup>18</sup>.

[17] La Commission a déterminé que le prestataire avait travaillé 177 heures d'emploi assurable pendant sa période de référence. La Commission a exclu les 451 heures d'emploi assurable que le prestataire a cumulées du 20 janvier 2018 au 8 septembre 2017, car ces heures avaient été cumulées à l'extérieur de sa période de référence.

[18] Le prestataire a contesté le fait qu'il avait cumulé 177 heures au cours de sa période de référence. Il dit qu'il a été licencié à tort et que les dossiers de l'employeur sont incorrects. Le prestataire pense avoir cumulé à peu près les 630 heures requises. J'ai demandé à la Commission d'obtenir une décision de l'ARC concernant le nombre d'heures d'emploi assurable cumulées par le prestataire au cours de sa période de référence, car je ne suis pas autorisé à trancher cette question précise<sup>19</sup>. L'ARC a jugé que le prestataire avait cumulé 177 heures d'emploi assurable

---

<sup>14</sup> L'article 8(2)(a) permet une prolongation de la période de référence correspondant au nombre de semaines pendant lesquelles une personne est incapable de travailler pour cause de maladie pendant la période de référence.

<sup>15</sup> Loi sur l'AE, art 8(7).

<sup>16</sup> GD3-24.

<sup>17</sup> GD3-22.

<sup>18</sup> GD3-20.

<sup>19</sup> Loi sur l'AE, art 90.

du 2 juillet 2019 au 3 octobre 2019<sup>20</sup>. La Commission a précisé que l'agent des décisions de l'ARC lui avait dit que la décision ne faisait pas référence à la période du 10 décembre 2017 au 7 décembre 2019 parce que le prestataire ne comptait pas d'heures d'emploi assurable au cours de la période antérieure au 2 juillet 2019. La décision a donc été modifiée pour illustrer seulement la période travaillée (du 2 juillet 2019 au 3 octobre 2019)<sup>21</sup>.

[19] Le prestataire a interjeté appel de la décision de l'ARC, mais l'ARC a rendu la même décision en appel. Je n'ai pas le pouvoir de modifier la décision de l'ARC, alors je vais utiliser le nombre de 177 heures d'emploi assurable pour trancher l'appel du prestataire. J'accepte le fait que même si la décision fait référence à la période du 2 juillet 2019 au 3 octobre 2019, les 177 heures d'emploi assurable représentent les seules heures travaillées par le prestataire auprès de son employeur au cours de sa période de référence, du 10 décembre 2017 au 7 décembre 2019<sup>22</sup>.

[20] Il n'y a pas de preuve au dossier selon laquelle le prestataire avait un autre travail ou a cumulé d'autres heures d'emploi assurable pendant sa période de référence, du 10 décembre 2017 au 7 décembre 2019. Le prestataire a affirmé que le seul travail qu'il avait au Canada était celui qu'il avait détenu auprès de cet employeur. Il n'a pas eu d'autre travail pendant sa période de référence. La Commission a exclu à juste titre les heures cumulées à l'extérieur de sa période de référence puisque seules les heures cumulées au cours de la période de référence peuvent être prises en compte.

[21] J'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il avait assez d'heures pour être admissible aux prestations, car il a besoin de 630 heures, mais il en a seulement 177.

[22] Le prestataire me demande de tenir compte du fait qu'il a été à l'emploi de son employeur pendant une longue période. Je reconnais ce fait. Cependant, l'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme pour les autres régimes d'assurance, les parties prestataires doivent répondre à des conditions pour toucher des prestations. En l'espèce, le prestataire ne

---

<sup>20</sup> GD9-4.

<sup>21</sup> GD11-1.

<sup>22</sup> GD3-22.

répond pas aux exigences, et il n'est donc pas admissible aux prestations. Bien que je sympathise avec la situation du prestataire, je ne peux pas réécrire la loi<sup>23</sup>.

## CONCLUSION

[23] Le prestataire n'a pas assez d'heures pour être admissible aux prestations. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Charlotte McQuade

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 28 avril 2020
MODES D'INSTRUCTION :	Téléconférence et Questions et réponses
COMPARUTIONS :	A. T., appellant

---

<sup>23</sup> *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.