



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *FF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1027

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1924

ENTRE :

F. F.

Appelante (prestataire)

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 30 septembre 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 octobre 2020

Décision

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas démontré qu'elle avait accumulé suffisamment d'heures de travail¹ pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Aperçu

[2] La prestataire a présenté une demande de prestations de maternité et de prestations parentales de l'assurance-emploi, mais la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé que la prestataire n'avait pas accumulé suffisamment d'heures de travail pour être admissible.

[3] La Commission affirme que la prestataire n'a pas suffisamment d'heures, car n'a que 510 heures alors qu'elle a besoin de 600 heures. La prestataire affirme qu'elle aurait eu suffisamment d'heures de travail sans la crise de santé publique liée à la COVID-19. Elle demande au Tribunal de tenir compte de sa situation unique et de lui permettre de bénéficier des prestations de maternité pour soutenir sa famille dans cette situation difficile.

Question en litige

[4] La prestataire a-t-elle accumulé suffisamment d'heures de travail pour être admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi?

Analyse

[5] Les personnes qui cessent de travailler ne peuvent pas toutes recevoir des prestations d'assurance-emploi. Les parties prestataires doivent prouver² qu'elles sont admissibles aux prestations³. Pour ce faire, elles doivent avoir accumulé suffisamment d'heures durant une

¹ Plus précisément, les heures travaillées doivent être des heures d'emploi assurable : articles 6 et 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans la présente décision, lorsque j'utilise le terme « heures », je fais référence aux heures d'emploi assurable.

² La prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est plus probable qu'improbable.

³ Article 48 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

certaine période⁴. (On appelle cette période la période de référence. Je donnerai davantage de précisions à ce sujet un peu plus loin).

[6] En général, le nombre d'heures qu'une partie prestataire doit avoir accumulé pour être admissible dépend du taux de chômage régional qui s'applique à cette partie prestataire⁵. Cependant, les parties prestataires qui souhaitent bénéficier de prestations de maternité et de prestations parentales doivent avoir accumulé au moins 600 heures de travail pour y être admissibles⁶.

[7] Comme indiqué ci-dessus, les heures qui sont comptées sont celles que la prestataire a effectuées pendant sa période de référence. En général, la période de référence correspond aux cinquante-deux semaines précédant le début de la période de prestations d'une partie prestataire⁷. (La période de prestations est une période différente; c'est le moment où les prestations d'assurance-emploi peuvent être versées à une partie prestataire).

[8] La Commission a décidé que la période de référence de la prestataire était constituée des 52 semaines habituelles et qu'elle allait du 21 juillet 2019 au 18 juillet 2020.

[9] La *Loi sur l'assurance-emploi* a récemment été modifiée pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour les personnes qui passent de la prestation d'assurance-emploi d'urgence ou de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). La loi prévoit désormais qu'une partie prestataire qui souhaite recevoir des prestations de maternité et des prestations parentales, qui a reçu la prestation d'assurance-emploi d'urgence ou la PCU pendant sa période

⁴ Articles 6 et 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Article 7(2)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*; article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁶ L'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que des prestations sont payables à une « prestataire de la première catégorie » qui fait la preuve de sa grossesse. L'article 6(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit une « prestataire de la première catégorie » comme une personne qui remplit les conditions requises pour recevoir des prestations et qui a exercé un emploi pendant au moins 600 heures au cours de sa période de référence; il doit s'agir d'heures d'emploi assurable.

⁷ Article 8 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

de référence, bénéficie d'une prolongation de sa période de référence⁸. Dans le cas de la prestataire, sa période de référence est prolongée de 24 semaines⁹.

[10] Compte tenu de la prolongation, j'estime que la période de référence de la prestataire va du 3 février 2019 au 18 juillet 2020.

[11] La prestataire a déclaré qu'elle était en congé de maternité avant de reprendre son travail en mars 2020. Elle a commencé son congé de maternité en septembre 2018 et est retournée au travail le 10 mars 2020. Elle a travaillé du 10 mars au 13 mars 2020, date à laquelle elle a été soudainement congédiée en raison de la COVID-19. L'employeur a émis un relevé d'emploi (RE) daté du 23 mars 2020, qui indique que la prestataire avait effectué 30 heures de travail.

[12] La prestataire a confirmé lors de l'audience que son travail en mars 2020 était son seul emploi depuis septembre 2018. Elle était en accord avec les heures indiquées sur son RE et a déclaré ne pas avoir d'autres heures dans sa période de référence.

[13] Dans le cadre des mesures temporaires visant à faciliter l'accès aux prestations, la loi prévoit désormais que les parties prestataires qui remplissent certains critères¹⁰ et qui ont moins de 600 heures dans leur période de référence sont réputées avoir accumulé 480 heures supplémentaires¹¹. Cela permet aux parties prestataires d'être admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales avec un minimum de 120 heures de travail.

[14] Bien que ces changements à la *Loi sur l'assurance-emploi* s'appliquent à la prestataire, même avec les 480 heures supplémentaires, elle n'a pas assez d'heures dans sa période de référence pour bénéficier des prestations de maternité et des prestations parentales.

⁸ L'article 153.18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit la durée de la prolongation de la période de référence applicable à une demande de prestations de maternité et parentales d'une partie prestataire. La durée de la prolongation de la période de référence est déterminée par la date d'établissement de la période de prestations de la partie requérante.

⁹ La prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 24 juillet 2020, de sorte que sa période de prestations serait établie le 19 juillet 2020. Cela signifie qu'elle est admissible à une prolongation de sa période de référence en vertu de l'article 153.18(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Cela s'applique aux parties prestataires qui souhaitent bénéficier de prestations de maternité et de prestations parentales et qui ont reçu la prestation d'assurance-emploi d'urgence ou la Prestation canadienne d'urgence.

¹¹ Articles 153.16 et 153.17(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] Je constate que la prestataire n'a pas prouvé avoir suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations, car elle a besoin de 600 heures, mais n'a que 510 heures¹².

[16] Je reconnais que le travail de la prestataire a pris fin de manière abrupte en raison de la pandémie de COVID-19. Elle a constamment déclaré à la Commission et au Tribunal qu'elle aurait pu travailler suffisamment d'heures pour avoir droit aux prestations de maternité si ce n'était l'impact de la COVID-19. La prestataire comprend qu'elle ne satisfait pas au nombre minimum d'heures requis pour être admissible aux prestations, mais demande à être autorisée à bénéficier des prestations de maternité en raison de ses circonstances particulières.

[17] Malheureusement, la loi n'autorise pas le versement de prestations de maternité à moins qu'une partie prestataire n'ait rempli les conditions requises pour en bénéficier. En l'espèce, la prestataire ne remplit pas la condition du nombre d'heures, et elle n'est donc pas admissible aux prestations. Je compatis vraiment à la situation de la prestataire, mais je ne peux pas contourner, réécrire ou ignorer la loi, même par compassion¹³.

Conclusion

[18] L'appel est rejeté.

Catherine Shaw

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 30 septembre 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	F. F., appelante

¹² Les 510 heures de la prestataire correspondent à la somme des 30 heures qu'elle a travaillées pendant sa période de référence et des 480 heures qu'elle est réputée avoir accumulées.

¹³ *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.