



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *PC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1123

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2185

ENTRE :

P. C.

Prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Commission

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

DÉCISION RENDUE PAR : Audrey Mitchell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 18 novembre 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 24 novembre 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire a droit à 37 semaines de prestations.

APERÇU

[2] La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi (AE) après avoir été mise à pied par son employeur. Dans sa demande, elle a mentionné d'autres employeurs pour lesquels elle avait travaillé. Elle a demandé les relevés d'emploi (RE) de trois anciens employeurs. Un seul a répondu et produit un RE. La Commission a produit un RE pour un autre employeur selon les renseignements fournis par la prestataire. La Commission a décidé que la prestataire avait droit à 37 semaines de prestations d'AE. La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme avoir accumulé un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable que ce que la Commission a indiqué dans son RE.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] À la date initialement prévue pour l'audience, la prestataire n'avait pas encore pris connaissance de certains des documents que le Tribunal lui avait envoyés. Dans l'intérêt de la justice naturelle, j'ai ajourné l'audience.

[4] À l'audience, la prestataire a mentionné des bulletins de paie. Elle a également parlé de relevés de dépôts faits dans son compte bancaire par l'employeur qui n'a pas émis de RE. J'ai donné à la prestataire le temps d'envoyer des copies des bulletins de paie et des relevés bancaires. Elle a présenté des copies de l'historique des transactions dans son compte bancaire et des copies de ses chèques de paie.

QUESTION EN LITIGE

[5] Quel est le nombre de semaines pour lesquelles la prestataire a droit à des prestations d'AE?

ANALYSE

Question en litige : Quel est le nombre de semaines pour lesquelles la prestataire a droit à prestations d'AE?

[6] La prestataire a droit à 37 semaines de prestations d'AE.

[7] La Commission peut payer les prestataires pour chaque semaine de chômage comprise dans une période de prestations¹. La loi précise le nombre maximal de semaines de prestations auxquelles les prestataires ont droit. Il est déterminé selon le taux de chômage régional et le nombre d'heures d'emploi assurable que les prestataires ont occupé au cours de leur période de référence².

[8] Une période de référence peut être la période de 52 semaines qui précède tout juste la période de prestations³. Les prestataires qui présentent une demande de prestations le 27 septembre 2020 ou après cette date voient leur période de référence prolongée de 28 semaines⁴.

[9] On considère que les prestataires qui présentent une demande de prestations à compter du 27 septembre 2020 ont accumulé 300 heures d'emploi assurable de plus durant leur période de référence⁵. Les périodes de prestations commençant le 27 septembre 2020 ou après cette date ont un taux de chômage régional de 13,1 % si ce taux est plus élevé que celui qui s'appliquerait autrement⁶.

[10] La prestataire a d'abord demandé des prestations d'AE en mars 2020. En juillet 2020, elle a demandé à la Commission de l'aider à faire produire ses RE par trois anciens employeurs. Le dossier de la Commission indique que la prestataire a reçu la prestation canadienne d'urgence (PCU). La Commission a essayé d'obtenir les RE. Toutefois, comme la prestataire recevait la PCU, sa première demande de prestations n'a pas été traitée.

¹ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(1).

² *Loi sur l'assurance-emploi*, art 12(2).

³ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 8(1).

⁴ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 153.18(1)(a).

⁵ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 153.17(1)(b).

⁶ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 153.16.

[11] La prestataire a demandé des prestations d'AE une deuxième fois le 29 septembre 2020. Elle a mentionné un seul employeur dans sa demande. Par conséquent, la Commission a déterminé ses prestations en utilisant seulement les heures d'emploi assurable pour cet employeur. Par la suite, elle a produit un RE pour un autre employeur (employeur 1) que la prestataire avait initialement mentionné. La Commission a modifié le nombre de semaines de prestations auxquelles la prestataire avait droit de façon à inclure les heures travaillées pour l'employeur 1.

[12] À l'audience, la prestataire a dit qu'elle avait fait beaucoup plus d'heures que celles incluses dans le RE que la Commission avait produit. Elle a déclaré qu'elle faisait 3 heures supplémentaires par jour. Elle a ajouté qu'elle travaillait au moins 8 heures le samedi et le dimanche. La prestataire a dit que si elle a fait 31 heures supplémentaires pendant 13 semaines, cela représente 403 heures de plus. La Commission a inscrit 520 heures d'emploi assurable dans le RE qu'elle a produit. Par contre, la prestataire a affirmé que le RE aurait dû indiquer 923 heures d'emploi assurable.

[13] En ce qui concerne la demande de RE que la prestataire a envoyée à la Commission pour l'employeur 1, elle a dit avoir travaillé pour lui du 3 décembre 2019 au 28 février 2020. Elle a dit qu'elle travaillait 40 heures par semaine et gagnait 2 800 \$. Je lui ai posé des questions sur le sujet à l'audience. Elle a dit qu'elle n'avait pas déclaré les heures supplémentaires sur le formulaire qu'elle avait rempli. Je lui ai demandé si elle avait des bulletins de paie montrant ces heures. La prestataire a dit que les bulletins de paie montraient le montant total, et non les heures qu'elle avait travaillées.

[14] J'ai donné à la prestataire le temps d'envoyer des relevés bancaires et des bulletins de paie pour montrer qu'elle avait fait des heures supplémentaires. Elle a envoyé des copies de trois relevés bancaires. L'un indique un dépôt postal de 1 142,86 \$ le 2 janvier 2020. Il montre également un crédit de 1 149,63 \$ accordé par une tierce partie le 16 janvier 2020. Un autre montre un crédit de 1 149,63 \$ accordé par une tierce partie le 20 février 2020.

[15] La prestataire a envoyé deux chèques de paie de l'employeur 1. Le premier, daté du 16 décembre 2019, s'élève à 974,46 \$. Le deuxième, daté du 25 février 2020, s'élève à

1 149,63 \$. Une note sur ce chèque de paie indique qu'il s'agit d'un dernier paiement salarial allant jusqu'au 29 février 2020.

[16] Selon les documents reçus après l'audience, je constate qu'il n'y a pas assez d'éléments de preuve pour démontrer que la prestataire a fait plus de 520 heures d'emploi assurable pour l'employeur 1. La prestataire a dit qu'elle gagnait 2 800 \$ par mois chez l'employeur 1. Je juge probable que le dépôt postal et le crédit accordé par un tiers en janvier 2020 soient des versements de salaire net faits par l'employeur 1. Je juge que cette preuve concorde avec son témoignage selon lequel elle a gagné 2 800 \$ par mois pour 40 heures de travail.

[17] De même, la preuve présentée par la prestataire montre un crédit accordé par un tiers et un chèque de paie en février 2020. Tous deux s'élèvent à 1 149,63 \$. Encore une fois, en l'absence d'éléments de preuve supplémentaires, je juge que cette preuve concorde avec le fait que la prestataire a gagné un salaire brut de 2 800 \$ en février 2020.

[18] Enfin, la prestataire a déposé un T4 pour 2019 pour l'employeur 1. Le feuillet T4 indique des gains de 2 574,19 \$. La prestataire a commencé à travailler pour l'employeur 1 le 3 décembre 2019. Je juge aussi que ce renseignement correspond à la rémunération de 2 800 \$ par mois qu'elle a déclarée. Pour cette raison, je juge que la prestataire n'a pas démontré qu'elle a accumulé plus d'heures d'emploi assurable que les 13 semaines de 40 heures qu'elle a mentionnées à la Commission. Je conclus que la prestataire a accumulé 520 heures d'emploi assurable chez l'employeur 1, tel qu'il est indiqué dans le RE produit par la Commission.

[19] La prestataire a fait valoir que les heures qu'elle a travaillées pour le troisième employeur (employeur 3) devraient être incluses dans le calcul servant à déterminer son admissibilité à l'AE. La Commission a conclu que les heures accumulées chez cet employeur ne sont pas comprises dans la période de référence de la prestataire. La Commission a établi que sa période de prestations a commencé le 27 septembre 2020. Elle a pris cette date parce que la prestataire a présenté une demande de prestations le 29 septembre 2020. Ainsi, la Commission a établi que la période de référence était la période de 52 semaines précédant le 27 septembre 2020. Elle a prolongé la période de 28 semaines compte tenu des changements apportés à la loi en raison de la COVID-19. Elle a établi que la période de référence s'étend du 19 mars 2019 au 27 septembre 2020.

[20] La prestataire n'a présenté aucune preuve montrant que la période de référence est erronée. Comme sa période de prestations commence le 27 septembre 2020, je constate que la période de référence va à juste titre du 19 mars 2019 au 26 septembre 2020. Par conséquent, je juge que le travail effectué chez l'employeur 3 en janvier 2019 est exclu de la période de référence. Ces heures de travail ne peuvent pas servir à calculer le nombre de semaines de prestations auxquelles elle a droit.

[21] J'ai déjà décidé que la prestataire avait accumulé 520 heures d'emploi assurable chez l'employeur 1. À l'audience, elle a convenu que la Commission avait bien calculé le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées chez le deuxième employeur (employeur 2), à savoir 419 heures. Comme elle a demandé des prestations d'AE après le 27 septembre 2020, la loi permet l'ajout de 300 heures d'emploi assurable. De plus, la loi fixe le taux de chômage régional à 13,1 % si ce taux est plus élevé que le taux qui s'appliquerait autrement.

[22] Je conclus que la prestataire a accumulé 1 239 heures d'emploi assurable durant sa période de référence [520 heures chez l'employeur 1 + 419 heures chez l'employeur 2 + 300 heures additionnelles accordées par la loi = 1 239 heures]. Je constate qu'avec un taux de chômage régional de 13,1 %, la prestataire a droit à 37 semaines de prestations d'AE. Pour cette raison, je conclus que le nombre de semaines pour lesquelles la Commission peut verser des prestations à la prestataire s'élève à 37 semaines, comme l'indique sa décision de révision.

CONCLUSION

[23] L'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 18 novembre 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence

COMPARUTION :	P. C., prestataire
---------------	--------------------