



[TRADUCTION]

Citation : *YL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 527

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : Y. L.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (428300) rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 14 juillet 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : John Noonan

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 12 août 2021

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 17 août 2021

Numéro de dossier : GE-21-1305

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] Après avoir fait une révision, la Commission a avisé l'appelante, Y. L., du nombre maximal de semaines pendant lesquelles elle pourrait recevoir des prestations. Dans le cadre de sa demande, l'appelante obtiendrait 104 semaines, étant donné la combinaison de son indemnité de départ et des prestations régulières auxquelles elle était admissible. L'appelante affirme que la Commission devrait lui permettre d'obtenir, après la répartition de son indemnité de départ, la totalité des semaines comprises dans sa période de prestations régulières. Le Tribunal doit décider si, dans le dossier de l'appelante, le nombre de semaines d'admissibilité a été déterminé de la bonne façon, selon la *Loi*.

Question en litige

[3] Question n° 1 : La Commission a-t-elle déterminé correctement le nombre de semaines d'admissibilité de l'appelante?

Analyse

[4] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites dans le document GD4.

[5] L'article 10(10) de la *Loi* précise ceci :

Prolongation de la période de prestations

(10) La période de prestations qui a été établie au profit d'un prestataire est prolongée du nombre de semaines à l'égard desquelles le prestataire prouve, de la manière que la Commission peut ordonner, qu'il n'avait pas droit à des prestations parce que, selon le cas :

a) il était détenu dans une prison, un pénitencier ou un autre établissement semblable et n'a pas été déclaré coupable de l'infraction pour laquelle il était détenu ni de toute autre infraction se rapportant à la même affaire;

b) il touchait une rémunération versée en raison de la rupture de tout lien avec son ancien employeur;

c) il touchait l'indemnité prévue pour un accident du travail ou une maladie professionnelle;

d) il touchait des indemnités en vertu d'une loi provinciale du fait qu'il avait cessé de travailler parce que la continuation de son travail le mettait en danger ou, dans le cas d'une prestataire, mettait en danger son enfant à naître ou l'enfant qu'elle allaitait.

[6] L'article 10(14) de la *Loi* prévoit ceci :

Prolongations visées aux paragraphes (10) à (13.02) : durée maximale

(14) Aucune prolongation visée à un ou plusieurs des paragraphes (10) à (13.02) ne peut avoir pour effet de porter la durée de la période de prestations à plus de **cent quatre** semaines.

[7] L'article 12(2) de la *Loi* est ainsi libellé :

(2) Le nombre maximal de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être versées au cours d'une période de prestations — à l'exception de celles qui peuvent être versées pour l'une des raisons prévues au paragraphe (3) — est déterminé selon le tableau de l'annexe I en fonction du taux régional de chômage applicable au prestataire et du nombre d'heures pendant lesquelles il a occupé un emploi assurable au cours de sa période de référence.

Question en litige n° 1 : La Commission a-t-elle correctement déterminé le nombre de semaines d'admissibilité de l'appelante?

[8] Oui.

[9] L'appelante avait accumulé 1 820 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence (le nombre maximal utilisé dans le calcul des prestations). Le taux de chômage régional était de 6,8 % au moment où sa période de prestations a été établie. Par conséquent, conformément à l'annexe I mentionnée à l'article 12(2) de la *Loi*, le nombre de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être versées est de 38 semaines.

[10] L'appelante a été avisée que comme elle avait reçu une indemnité de départ de la part de son employeur, ce qui représentait une cessation complète de la relation avec son employeur, elle était admissible à une période de prestations (la période durant laquelle les prestations peuvent lui être versées) d'une durée de 104 semaines au lieu de 52 semaines.

[11] Son indemnité de départ était considérée comme une rémunération versée en raison de la cessation d'emploi. Elle a été répartie selon la rémunération hebdomadaire moyenne de la semaine où la cessation d'emploi a eu lieu. La période de répartition s'étendait du 19 juin 2019 au 3 juillet 2021. Le délai de carence a été purgé au cours de la semaine du 19 juin 2019. (La répartition n'est pas contestée. Elle est donc exclue de la question que je dois trancher dans la présente affaire. Je mentionne la répartition uniquement pour montrer le calcul mathématique ayant servi à déterminer le nombre de semaines.)

[12] L'appelante a reçu des indemnités de départ totalisant 298 219,43 \$. La somme arrondie de 298 219 \$ a été répartie selon sa rémunération hebdomadaire normale de 2810,64 \$ (arrondie à 2811 \$) à partir de son dernier jour de travail jusqu'à la semaine commençant le 3 juillet 2021. La somme de 2526 \$ a été attribuée à la dernière semaine. La période de prestations a été prolongée de 52 semaines (voir les pages GD3-20 et GD3-21 du dossier d'appel). La rémunération hebdomadaire moyenne (rémunération hebdomadaire normale) de 2810,64 \$ a été calculée en faisant

la moyenne de toute la rémunération assurable déclarée par l'employeur dans le relevé d'emploi (voir les pages GD3-22 à GD3-24).

[13] Ces sommes sont réparties sur un total de 104 semaines, soit le maximum permis par la *Loi*.

[14] L'appelante est d'avis que comme elle a reçu une indemnité de départ après 40 ans de service, elle devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi à la fin de la période de répartition de l'indemnité de départ.

[15] La raison pour laquelle une telle chose était impossible lui a été expliquée par le personnel de la Commission et de nouveau à l'audience.

[16] À l'audience, l'appelante a déclaré qu'après avoir examiné la documentation relative à son appel, elle n'est pas d'accord avec les exigences imposées par la *Loi*. Elle se demandait s'il y avait des exceptions pour motifs de compassion. On lui a confirmé qu'aucune exception de ce genre n'existait.

[17] Elle a demandé quelles seraient les prochaines étapes, soit communiquer avec sa députée, son député ou les médias. Tout ce que je pouvais lui offrir, bien sûr, était de l'information sur son droit de faire appel de ma décision à la division d'appel du Tribunal ou à la cour si nécessaire.

[18] Je comprends les frustrations de l'appelante. Je comprends aussi qu'elle a cotisé au régime d'assurance-emploi, qu'elle est au chômage en raison de la cessation d'un emploi qu'elle a occupé pendant 32 ans et qu'il devrait y avoir une exception dans son cas, qu'il faudrait tenir compte des circonstances atténuantes. Je compatis avec l'appelante, mais je dois tenir compte des faits et appliquer les dispositions législatives. Je ne peux pas ignorer, remodeler, contourner ou réécrire la *Loi*, même pour motif de compassion (**voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee, 2011 CAF 301***).

[19] Ni le Tribunal ni la Commission n'ont le pouvoir, qu'il soit discrétionnaire ou non, de déroger à des dispositions et conditions qui sont claires et imposées par la *Loi* ou le

Règlement, pas même pour des raisons d'équité ou de compassion, des difficultés financières ou des circonstances atténuantes.

[20] Rien dans la loi ne permet à la Commission ou au Tribunal de prolonger la période de prestations de l'appelante au-delà du maximum de 104 semaines.

Conclusion

[21] L'appel est rejeté.

John Noonan

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