



[TRADUCTION]

Citation: *AR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 930

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

Décision

Partie appelante :

A. R.

Partie intimée :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :

Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (412441) datée du 12 janvier 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Katherine Wallocha

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 27 avril 2021

Personnes présentes à l'audience :

Appelante

Date de la décision :

Le 28 avril 2021

Numéro de dossier :

GE-21-324

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas démontré qu'elle a travaillé assez d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.

APERÇU

[2] La prestataire a fait une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 19 octobre 2020. Elle a précisé que son dernier jour de travail était le 31 décembre 2017 et qu'elle ne retournera pas travailler pour cet employeur parce qu'elle est en congé de maladie. Elle a également dit qu'elle n'avait pas eu d'autres périodes de travail au cours des 52 dernières semaines.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire n'avait pas suffisamment d'heures pour établir une période de prestations. Cela signifie qu'elle n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi.

[4] La prestataire a soutenu que sa demande est légitime, car elle a cotisé à l'assurance-emploi, tout comme son employeur. Elle a appris qu'elle avait un cancer du sein à l'automne 2017. Son assureur a établi qu'il lui faudrait deux ans avant de pouvoir retourner au travail. Malheureusement, sa maladie nécessitait plus de traitements que d'autres. Toutefois, elle n'a pas subi d'interruption de rémunération et a reçu une rémunération régulière directement attribuable à son emploi. Elle a continué de recevoir et d'utiliser les prestations de soins médicaux et dentaires offertes par son employeur, car elle a conservé son statut d'emploi jusqu'à ce qu'elle soit mise à pied le 30 septembre 2020.

CE QUE JE DOIS DÉCIDER

[5] La prestataire a-t-elle travaillé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant sa période de référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi?

MOTIFS DE MA DÉCISION

[6] Toute personne qui cesse de travailler ne reçoit pas nécessairement des prestations d'assurance-emploi. Une partie prestataire doit prouver qu'elle est admissible aux prestations¹. Il faut le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie que vous devez démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que vous soyez admissible aux prestations.

La prestataire est-elle admissible aux prestations d'assurance-emploi?

[7] Non, la prestataire n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant sa période de référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[8] Pour être admissible, une partie prestataire doit avoir travaillé suffisamment d'heures au cours d'une période donnée². Cette période s'appelle la « période de référence ». En général, c'est la période de 52 semaines qui précède le début de la période de prestations³.

[9] Le nombre d'heures qu'une partie prestataire doit avoir travaillé pour être admissible n'est pas le même pour tout le monde. Cela dépend plutôt du taux de chômage régional qui s'applique à cette partie prestataire⁴.

[10] La Commission a décidé que la région de la prestataire était Calgary et le taux de chômage régional au moment de sa demande était de 13,1 %. Par conséquent, il fallait que la prestataire ait travaillé au moins 420 heures durant sa période de référence pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi⁵.

¹ Cela est énoncé à l'article 48 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Cela est énoncé à l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Cela est énoncé à l'article 8 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Cela est énoncé à l'article 7(2)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi* explique comment déterminer les taux de chômage régionaux.

⁵ L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* présente un tableau qui donne le nombre minimum d'heures qu'il faut accumuler en fonction du taux de chômage régional.

[11] La prestataire ne conteste pas les décisions de la Commission concernant la région ou le taux de chômage régional qui s'applique à elle. Aucun élément de preuve ne me porte à douter de la décision. J'accepte donc le fait que la prestataire doit avoir travaillé 420 heures pour être admissible à des prestations.

[12] La Commission a décidé que la période de référence de la prestataire était la période habituelle de 52 semaines. Toutefois, la Commission a également reconnu que la prestataire n'était pas en mesure de travailler pour des raisons médicales, et elle a prolongé sa période de référence jusqu'au maximum de 104 semaines⁶. La période de référence de la prestataire a été établie comme étant du 21 octobre 2018 au 17 octobre 2020.

[13] La prestataire ne conteste pas la décision de la Commission concernant sa période de référence, et aucun élément de preuve ne me porte à douter de cette décision. J'accepte donc comme fait que la période de référence de la prestataire est du 21 octobre 2018 au 17 octobre 2020.

[14] Comme la prestataire avait reçu des prestations d'invalidité de courte et de longue durée du 23 février 2018 au 22 février 2020, j'ai demandé à l'Agence du revenu du Canada (ARC) de déterminer si ses prestations d'invalidité étaient assurables. Le 25 mars 2021, l'ARC a décidé que le régime d'assurance salaire de la prestataire n'était pas assurable parce que le montant était exclu en tant que revenu au titre de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Seule l'ARC peut rendre une décision sur l'emploi assurable⁷, et je dois accepter cette décision⁸.

[15] Compte tenu de la décision de l'ARC sur l'assurabilité, je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle a accumulé suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, parce qu'elle a besoin de 420 heures, mais elle n'en a accumulé aucune.

⁶ Cela est énoncé à l'article 8(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Cela est énoncé à l'article 90 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Cela est expliqué dans la décision de la Cour d'appel fédérale (CAF) *Canada (Procureur général) c Romano*, 2008 CAF 117.

[16] La prestataire a soutenu que son relevé d'emploi montre qu'elle a travaillé plus que suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi. Cela est vrai, mais elle a cessé de travailler en décembre 2017, avant le début de sa période de référence.

[17] La prestataire estime que son employeur a mis fin à son emploi pendant qu'elle était en congé d'invalidité de longue durée, ce qui est contraire au *Code des normes du travail*. Son employeur a commis un acte illégal, et la Commission s'est fondée sur celui-ci pour obtenir le nombre d'heures souhaité afin de rejeter sa demande. La Commission a participé à un acte illégal. Son emploi a pris fin le 30 septembre 2020, et cela doit être accepté, sinon la Commission contrevient au Code. Il n'y a eu aucune interruption de rémunération avant cette date.

[18] Je ne suis pas d'accord pour dire que la Commission a participé à un acte illégal. La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. Elle a été congédiée et a demandé des prestations. La Commission doit répondre à sa demande en déterminant d'abord si elle a travaillé le nombre d'heures requis pendant sa période de référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi. Il n'appartient pas à la Commission ou au Tribunal de déterminer si son employeur l'a congédiée illégalement ou non. C'est aux normes du travail de prendre cette décision.

[19] Je suis d'accord avec l'argument de la prestataire selon lequel sa cessation d'emploi a eu lieu en septembre 2020 et qu'il n'y a pas eu d'interruption de rémunération parce qu'elle recevait des prestations d'invalidité. Toutefois, cela ne change rien au fait que la prestataire n'avait pas travaillé ni accumulé d'heures d'emploi assurable au cours des 104 semaines précédant sa cessation d'emploi.

[20] La prestataire estimait que si elle pouvait établir le lien entre l'employeur et l'assureur, elle pourrait démontrer que les paiements qu'elle a reçus de l'assureur provenaient en fait de l'employeur. Je reconnais que la prestataire a reçu des prestations d'invalidité en raison de sa relation de travail avec l'employeur. Toutefois, l'ARC a statué que ces paiements n'étaient pas assurables. Cela signifie qu'il n'y avait pas d'heures d'emploi assurable rattachées à ces paiements.

[21] L'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme avec tout autre régime d'assurance, les parties prestataires doivent respecter des modalités pour recevoir des prestations. Je respecte l'argument de la prestataire selon lequel elle a l'impression d'être pénalisée et que la Commission fait preuve de discrimination à son égard parce qu'elle est malade et qu'elle a plus qu'une jambe cassée. Par contre, je ne peux pas réécrire la loi ou l'interpréter de façon contraire à son sens ordinaire⁹. Bien que je sois sensible à la situation de la prestataire, je n'ai pas le pouvoir discrétionnaire d'accorder des prestations à une personne qui n'y a pas droit¹⁰. La prestataire devait avoir accumulé suffisamment d'heures pour être admissible. Comme elle ne répond pas aux exigences, elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

CONCLUSION

[22] L'appel est rejeté.

K. Wallocha

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

⁹ Cela est expliqué dans la décision de la CAF *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

¹⁰ Cela est expliqué dans la décision de la CAF *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304.