



[TRADUCTION]

Citation : *EF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 276

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

Décision

Partie appelante : E. F.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (444559) datée du 4 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Leanne Bourassa
Mode d'audience : Téléconférence
Date d'audience : Le 8 février 2022
Personnes présentes à l'audience :
Date de la décision : Le 18 février 2022
Numéro de dossier : GE-22-207

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Par conséquent, le prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE).

Aperçu

[3] Le prestataire travaillait pour deux maisons de soins pour personnes âgées. En novembre 2020, il a été mis à pied de l'un des deux emplois. En raison des restrictions en place liées à la COVID-19, le prestataire n'a pas été en mesure d'obtenir un emploi dans une deuxième maison de soins. Il a donc présenté une demande de prestations d'AE pour compenser la perte de revenus.

[4] Il a reçu des prestations jusqu'en octobre 2021. Lorsque ses prestations ont pris fin, il a présenté une nouvelle demande, mais la Commission de l'assurance-emploi du Canada lui a dit qu'il n'était pas admissible aux prestations. Il n'a pas été sans travail ni revenu pendant sept jours consécutifs.

[5] Le prestataire affirme qu'il ne peut pas accepter un autre emploi avec plus d'heures en raison des règles de santé publique entourant la pandémie. Il ne peut pas se permettre de ne pas travailler pendant sept jours pour établir un arrêt de rémunération. Le fait qu'on lui ait refusé des prestations a causé des dommages à la santé mentale de sa famille. Il demande que son appel soit examiné pour des raisons d'ordre humanitaire.

Question en litige

[6] Le prestataire était-il admissible aux prestations d'AE?

Analyse

[7] Les prestations d'assurance-emploi sont payables à une personne assurée qui remplit les conditions requises pour les recevoir¹.

[8] Une partie prestataire remplit les conditions requises si elle a eu un arrêt de rémunération et si elle a accumulé un certain nombre d'heures d'emploi assurable pendant sa période de référence².

[9] Pour avoir un arrêt de rémunération, une partie prestataire doit avoir été licenciée ou cessé d'être au service de son employeur et avoir eu une période d'au moins sept jours pendant laquelle elle n'a pas travaillé et n'a pas été payée ou ne devait pas l'être³.

[10] Il revient au prestataire de démontrer qu'il a eu un arrêt de rémunération⁴.

Le prestataire n'a pas subi d'arrêt de rémunération

[11] Le prestataire n'a jamais cessé d'être au service de son employeur. Il n'a pas subi d'arrêt de rémunération.

[12] Le prestataire admet que lorsqu'il a présenté sa demande de prestations en octobre 2021, rien dans sa vie professionnelle n'avait changé. Il travaillait toujours pour son employeur et on lui garantissait 30 heures de travail par semaine. Il a demandé des prestations pour compenser le revenu qu'il ne pouvait pas gagner parce qu'il ne pouvait pas obtenir un deuxième emploi chez un autre employeur en raison des restrictions sanitaires.

[13] La Commission soutient que le prestataire continue de travailler pour son employeur et qu'il n'a pas arrêté de travailler pendant sept jours consécutifs. Pour cette raison, il n'a pas subi d'arrêt de rémunération.

¹ Voir l'article 7(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 7(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 14(1) du Règlement sur l'assurance-emploi.

⁴ Cela est énoncé dans la décision *Thériault c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 283.

[14] Je suis d'accord avec la Commission. Le prestataire n'a pas démontré qu'il avait subi un arrêt de rémunération. Bien qu'il gagne moins que ce qu'il aurait gagné s'il avait deux emplois ou même s'il avait un emploi et touché des prestations, il n'a pas démontré qu'il était sans emploi depuis sept jours.

[15] Le prestataire soutient qu'il ne serait pas financièrement possible pour lui de demander sept jours de congé pour établir un arrêt de rémunération. Je comprends cela, mais je souligne que même avec une telle pause, si une partie prestataire retournait immédiatement à son emploi, il ne s'agirait pas d'un arrêt clair de rémunération.

[16] Je souligne également que le prestataire a mentionné qu'il n'avait pas eu de réduction d'heures dans le cadre de son emploi actuel et qu'on lui garantissait 30 heures de travail par semaine. Même si ses heures de travail avaient été réduites à un horaire à temps partiel, la Cour d'appel fédérale a déclaré que cela ne constituait pas un arrêt de rémunération. Le prestataire aurait quand même dû avoir sept jours consécutifs sans rémunération⁵.

[17] Je comprends que le prestataire et sa famille ont de la difficulté à obtenir des prestations d'AE. Malheureusement, ni la Commission ni le Tribunal n'ont le pouvoir discrétionnaire de rendre une décision qui ne respecte pas les définitions claires de la loi⁶.

[18] Comme le prestataire n'a pas subi d'arrêt de rémunération, il ne peut pas être admissible aux prestations d'AE. Même s'il répondait aux autres critères prévus par la loi, il ne pouvait pas être admissible. Je ne procéderai donc pas à l'analyse de ses heures d'emploi assurable.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Duffenais*, A-551-92.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304.

Conclusion

[19] L'appel est rejeté.

Leanne Bourassa

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